

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan TI Melalui Kepuasan Kerja

Iis Abtiah Solihah¹, Munawaroh²

¹Manajemen, Universitas Bina Bangsa

²Dosen Bisnis International , Universitas Bina Bangsa

[1*abtiahiis@gmail.com](mailto:abtiahiis@gmail.com), [2madinahalmunawaroh01@gmail.com](mailto:madinahalmunawaroh01@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi (TI) dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan data yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner terhadap sejumlah karyawan TI di berbagai perusahaan.

Hasil analisis yang diperoleh bahwasannya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini kepemimpinan transaksional juga berpengaruh positif, namun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi mediator yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Peneliti menggaris bawahi bahwasannya pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan TI. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada penguatan aspek transformasional guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepuasan kerja, kinerja karyawan, teknologi informasi.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, banyaknya persaingan yang dihadapi oleh banyak perusahaan yang menghadapi kemajuan dalam segi ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dalam hal ini perusahaan menciptakan adaptasi yang baru dalam segi teknologi informasi yang dapat memberi pengaruh yang signifikan. IPTEK juga sangat penting bagi suatu perusahaan demi mencakup berbagai aspek yang dimiliki perusahaan. Sehingga peran IPTEK ini meningkatkan kesejahteraan dalam sebuah perusahaan sehingga memberikan peradaban kepada manusia demi menunjang kualitas kehidupan.

Keberhasilan atau kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh adanya sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan kinerja pegawai (Mansur et al., 2023). Dengan begitu maka keberhasilan dalam Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja dapat dilihat melalui Sumber Daya Manusia-Nya.

Menurut (Dwi Arfinasari & Prabowo, 2022) seiring dengan banyaknya pesaing dalam pertumbuhan teknologi yang semakin pesat, perusahaan tidak hanya membutuhkan kualitas pemimpin yang baik serta juga keterlibatan karyawan, dan kepuasan dalam bekerja. Perusahaan yang baru merintis juga memerlukan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal.

Latar belakang dari Penelitian ini membahas topik kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan TI melalui kepuasan kerja, namun dalam hubungannya

dengan kepuasan kerja dan kinerja yang belum ditemukan bukti yang sesuai sifatnya konsisten. Yang nantinya jika terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen terjadi pengaruh maka dapat kita garis bawahi bahwasannya Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja. Bukan menjadi tolak ukur dalam menjalankan tugas yang di tetapkan.

KAJIAN TEORITIK

Kajian teoritik dalam Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja,, dapat dirumuskan berdasarkan beberapa teori mengenai Kepemimpinan Transformatif, Kepemimpinan Transaksional, Kinerja Keuangan, dan Kepuasan kerja. Berikut adalah komponen teoritik yang relevan dan terperinci:

1. Kepemimpinan Transformatif

Kepemimpinan yaitu bagaimana seorang pemimpin bisa mengendalikan, memimpin, memberi arahan, memberikan dampak positif dari pemikirannya. Yang nantinya pemikiran tersebut bisa dikembangkan menjadi tujuan atau motivasi untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tujuan yang dicapai.

Kepemimpinan Transformatif adalah bagaimana seorang pemimpin menciptakan visi dan misi, yang mana visi dan misi itu menjadikan tolak ukur dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan Transformatif disebut perusahaan itu sangat penting, untuk menciptakan kepercayaan dan juga rasa hormat terhadap pemimpinnya.

Kepemimpinan transformatif didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mencakup upaya perubahan organisasi (sebagai lawan kepemimpinan yang dirancang untuk mempertahankan status quo). Diyakini bahwa gaya ini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. (Bass dan Avolio, 1994).

Kepemimpinan Transformatif yaitu gaya kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan yang positif, inovasi dan peningkatan kualitas, dengan cara mengembangkan visi dan misi yang jelas. Serta berkomunikasi yang baik dan efektif.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan bawahan. Yang dimana pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan kepada bawahan yang mencapai target atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan transaksional pada dasarnya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, mengutamakan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur. Kepemimpinan transaksional juga memiliki kelebihan dalam meningkatkan produktivitas jangka pendek, namun memiliki keterbatasan dalam menghadapi perubahan, mengabaikan kreativitas, dan mengurangi motivasi jangka panjang.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan yang di jalankan nya, yang dimana didalam nya mencakup aspek-aspek psikologis, sosial, dan fisik, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor , yang dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu :

- a. Faktor Intrinsik diantaranya kesempatan berkembang dan meningkatkan karir, pengakuan dan penghargaan atas prestasi, kesesuaian antara pekerjaan dan minat, kepuasan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Faktor Ekstrinsik diantaranya gaji dan tunjangan yang kompetitif, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, kebijakan perusahaan yang adil dan transparan, fasilitas dan sumber daya yang memadai, serta kultur perusahaan yang positif dan mendukung.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas, fungsi dan aktivitasnya. Yang dimana kinerja juga dapat diukur melalui

produktivitas, kualitas, efisiensi, komunikasi, kerja sama antar rekan kerja atau tim, dan pengembangan diri.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seorang individu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini merupakan salah satu aspek kunci dalam pengelolaan SDM, karena berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Dalam hal ini Kinerja yang baik membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya, meningkatkan daya saing, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan efisiensi, konflik internal, hingga kerugian organisasi.

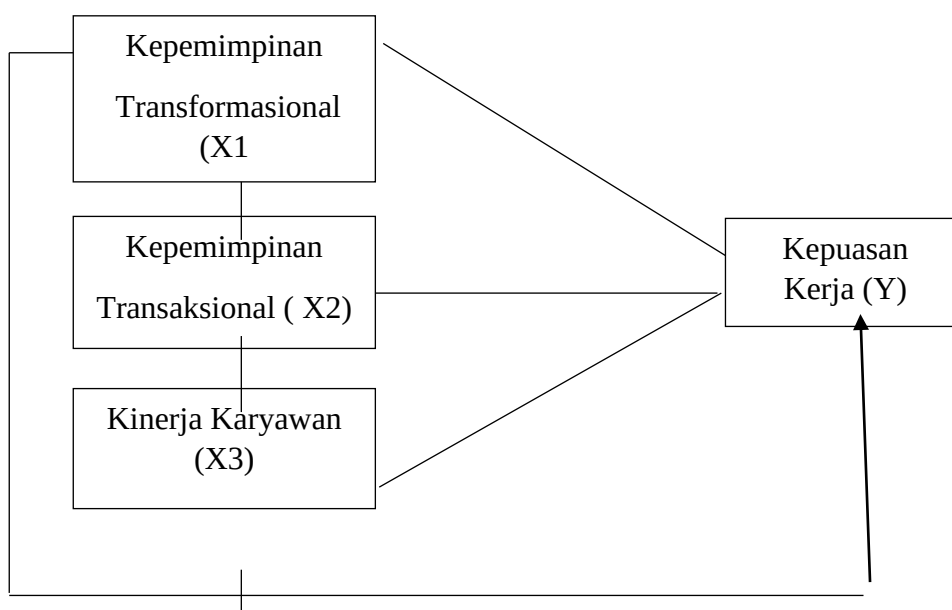
Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal dimana, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seorang karyawan harus memiliki motivasi dan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dan sumber daya yang tersedia mampu menjadi tolak ukur dalam mengoptimalkan faktor-faktor tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah sekumpulan teknik yang digunakan untuk mengetahui peneliti dengan melihat indikator yang digunakan, yang dimana nantinya peneliti dapat mengetahui bahwasannya penelitian yang mereka gunakan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data baik itu pengumpulan data dengan menyebar kuesioner ataupun menggunakan data observasi melalui wawancara. Metode penelitian juga prosedur sistematis yang digunakan untuk mendapatkan data dan kebenaran dari suatu fenomena atau kasus.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang jumlahnya belum diketahui secara pasti. Hasil kuesioner yang kembali sebanyak 51 responden yang kurang dari 100 responden. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan atau pengaruh antara Variabel bebas dan Variabel terikat.

Berdasarkan kajian teoritik , maka penelitian ini dapat dirumuskan dengan hipotesis yang akan diuji. Untuk mengetahui penelitian ini apakah terjadi pengaruh. Sementara itu metode yang digunakan adalah Koefisien Regresi dan Regresi Linear Berganda untuk mengukur besarnya nilai pengaruh X terhadap Y . jika X tidak ada pengaruh.



- H1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja
- H2 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja
- H3 : Terdapat pengaruh antara Kinerja Keuangan terhadap Kepuasan Kerja
- H4 : Terdapat antara Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional secara silmutan terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. HASIL

Hasil penelitian ini adalah menggunakan data dari responden berdasarkan:

1. Berdasarkan nama karyawan yang bekerja berjumlah 48 orang
2. Berdasarkan jenis kelamin perempuan (43 orang) dan laki-laki (5 orang)
3. Berdasarkan usia 20-25 Tahun (40 orang), 25-30 Tahun (2 orang), 30-45 Tahun (1 orang), 45-50 Tahun (5 orang).

Maka dapat dideskripsikan hasil dari penelitian yg berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja. Maka secara keseluruhan tabel di sajikan dari hasil Uji SPSS.

A. Uji Regresi Data Panel

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan data panel. Data panel merupakan gabungan dari data cross-sectional dan time series, sehingga jumlah pengamatan yang diteliti lebih banyak. Regresi berganda digunakan untuk mencari seberapa kuat pengaruh variabel bebas yang terdiri lebih dari satu variabel terikatnya.

Regresi data panel untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana : Y = Kepuasan Kerja α = Konstanta

β = Angka Arah Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Kepemimpinan Transaksional

X3 = Kinerja Karyawan

E = Standard Error

Analisis Regresi Linear Berganda Dengan Menggunakan Uji Regresi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.605	1.642

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN (X3),
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X2),
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

Menurut (Ghozali, 2011) Koefisien determinasi (R^2) yaitu bagaimana mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisaran antara nol dan satu.

- Dari hasil output SPSS didapatkan untuk model summary untuk koefisien korelasi (R) sebanyak nol koma tujuh sembilan tiga (0,793). Hal ini menunjukkan

hubungan X1 X2 dan X3 terhadap Y dengan melihat tabel interpretasi koefisien korelasi (R) nilai tersebut berada pada rentang nol koma enam nol nol sampai nol koma tujuh nol nol (0,600 – 0,700) dengan tingkat hubungan kuat dengan demikian dapat disimpulkan hubungan antara X1 X2 dan X3 terhadap Y memiliki tingkat hubungan yang kuat.

- Dari hasil output SPSS di dapatkan untuk nilai R square (R^2) sebesar nol koma enam dua sembilan (0,629/62,9%) dengan demikian dapat disimpulkan untuk variabel X1 X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Sedangkan enam dua koma sembilan persen (62,9%) sedangkan sisanya tiga tujuh koma satu persen (37,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

B. Uji t

Menurut (Ghozali, 2011) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Analisis Regresi Linear Berganda Dengan Menggunakan Uji Regresi Model Coefficients (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	2.444	1.528		1.599	.117
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)	.565	.150	.558	3.776	.000
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X2)	.172	.124	.176	1.386	.172
KINERJA KARYAWAN (X3)	.130	.152	.126	.855	.397

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

a. Untuk pengaruh X1 terhadap Y

Untuk menguji Uji t dengan melihat nilai signifikansi. Jika pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepemimpinan Transaksional (X2), dan Kinerja Karyawan (X3) melalui Kepuasan Kerja (Y1), nilai nya adalah nol maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja nilai nya adalah dua koma empat empat empat (2,444). Dari output SPSS untuk model koefisien di dapatkan nilai t hitung untuk X1 terhadap Y sebesar tiga koma tujuh tujuh enam (3,776) dan nilai signifikasinya nol koma nol nol nol (0,000) dan nilai t tabelnya sebesar dua koma nol satu satu (2,011) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dan nilai signifikasinya pun lebih kecil dari nol koma nol nol lima (0,005) nilai signifikasinya yaitu nol koma nol nol nol (0,000) . Artinya terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

b. Sedangkan untuk pengaruh X2 terhadap Y

Sedangkan untuk Uji t untuk variabel X2 di dapatkan dari hasil output SPSS untuk variabel X2 terhadap Y di dapatkan nilai t hitungnya sebesar satu koma tiga delapan enam (1,386) dengan nilai t tabel sebesar dua koma nol satu satu (2,011) dengan nilai signifikasinya sebesar nol koma satu tujuh dua (0.172). Maka dapat di simpulkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel) dan nilai signifikasinya pun lebih besar

dari nol koma nol nol lima (0,005) ($\text{sig} > 0,005$) yaitu nilai signifikasinya sebesar nol koma satu tujuh dua (0,172). Artinya tidak terdapat pengaruh X_2 terhadap Y .

c. Dan untuk pengaruh X_3 terhadap Y

Sedangkan untuk output SPSS variabel X_3 terhadap Y di dapatkan nilai t hitungnya sebesar nol koma delapan lima lima (0,855) dengan nilai t tabel sebesar dua koma nol satu satu (2,011) dengan nilai signifikasinya sebesar nol koma tiga sembilan tujuh (0,397). Maka dapat di simpulkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dan nilai signifikasinya pun lebih besar dari nol koma nol lima (0,005) ($\text{sig} > 0,005$) yaitu dengan nilai signifikasinya sebesar nol koma tiga sembilan tujuh (0,397). Artinya tidak terdapat pengaruh antara X_3 terhadap Y

C. Uji F

Menurut (Ghozali, 2011) Uji F adalah pengujian yang dimana bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama (silmutan) apakah terjadi pengaruh antara variabel dependen (bebas). Dimana tingkat untuk menguji Uji F ini adalah dengan melihat nilai signifikansinya, dan nilai signifikansinya yg digunakan adalah sebesar 0,05 atau 5%. Dan jika nilai $F < 0,05$ diartikan bahwa nilai signifikansinya terdapat pengaruh secara bersama-sama (silmutan) antara variabel independen dan variabel dependen, sebaliknya jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh.

**Analisis Regresi Linear Berganda
Dengan Menggunakan Uji Regresi Model Anova (Uji F)**

ANOVA ^a						
		Sum	of			
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	214.551	3	71.517	26.512	.000 ^b
	Residual	126.782	47	2.697		
	Total	341.333	50			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y1)

b. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN (X_3), KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X_2), KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X_1)

Untuk melihat nilai Uji F di dapatkan dari output SPSS untuk model Anova didapatkan nilai F hitung sebesar dua enam koma lima satu dua (26,512) dengan nilai F tabel sebanyak dua koma delapan nol dua (2,802) dengan nilai signifikasinya sebanyak nol koma nol nol nol (0,000) lebih kecil dari nol koma nol nol lima (0,005). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan untuk variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama terhadap Y_1 .

2. PEMBAHASAN

Adapun isi dari materi pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan TI melalui Kepuasan Kerja.

A. Variabel pertama yaitu Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Variabel (X_1) yang menjelaskan tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional, terdapat pengaruh antara Variabel (X_1) terhadap variabel (Y_1) yang dimana hasilnya didapatkan dari hasil Uji t dan Uji F maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) melalui Kepuasan Kerja (Y_1) berpengaruh signifikan. Dimana dalam indikator pembahasan mengenai materi tentang Kepemimpinan Transformasional ini adalah bagaimana seorang pemimpin memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

- B. Variabel kedua yaitu Variabel Kepemimpinan Transaksional (X2),** Variabel (X2) yang menjelaskan tentang pengaruh Kepemimpinan Transaksional, tidak terdapat pengaruh antara Variabel (X2) terhadap variabel (Y1) yang dimana hasilnya didapatkan dari hasil Uji untuk Uji t , dan sedangkan Uji F berpengaruh positif, maka disimpulkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan. Dimana dalam indikator pembahasan mengenai materi tentang Kepemimpinan Transaksional ini adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan penghargaan dan hukuman untuk memotivasi dan mendorong kepatuhan bawahan atau karyawan. Gaya kepemimpinan ini juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial, yang dimana kepemimpinan ini efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
- C. Variabel ketiga yaitu Variabel Kinerja Karyawan (X3),** Variabel (X3) yang menjelaskan tentang kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh antara variabel (X3) terhadap variabel (Y1) yang dimana hasilnya didapatkan dari hasil Uji untuk Uji t , dan sedangkan Uji F berpengaruh positif, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (X3) melalui Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan. Dimana dalam indikator pembahasan mengenai materi tentang Kinerja Karyawan ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional ini juga bagaimana cara pemimpin dapat berfokus mengubah dan memperbaiki kelompok atau organisasi perusahaan dengan cara yang positif. Dengan melihat karakteristik-karakteristik berikut ini :
 - a. Visi dan Misi yang Jelas: Pemimpin ini punya tujuan yang jelas tentang ke mana arah organisasi. Mereka mampu menjelaskan visi dan misi ini dengan baik sehingga semua orang bisa memahaminya dan merasa termotivasi untuk mencapainya.
 - b. Motivasi dan Inspirasi: Pemimpin transformasional selalu berusaha memotivasi anggotanya. Mereka menggunakan kata-kata penyemangat dan memberikan dukungan agar anggota tim merasa semangat untuk bekerja dengan lebih baik.
 - c. Hubungan Emosional: Pemimpin ini peduli pada perasaan dan kebutuhan anggotanya. Mereka menciptakan hubungan yang baik, sehingga anggota tim merasa nyaman dan dihargai.
 - d. Pemberian Otonomi: Pemimpin transformasional memberi kepercayaan kepada anggotanya untuk mengambil keputusan. Mereka mendorong anggota untuk berpikir sendiri dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
 - e. Menjadi Contoh: Pemimpin ini menjadi teladan bagi anggotanya. Dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang baik, seperti kerja keras dan kejujuran, mereka menginspirasi orang lain untuk melakukan hal yang sama.
 - f. Perhatian pada Pengembangan: Pemimpin ini berusaha untuk membantu anggotanya berkembang. Mereka memberikan pelatihan dan kesempatan belajar agar setiap anggota bisa meningkatkan keterampilannya.
 - g. Mendorong Inovasi: Pemimpin ini menyukai ide-ide baru dan mendorong anggota untuk berpikir kreatif. Mereka menciptakan suasana yang mendukung inovasi agar tim bisa menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah.

-

- h. Kepatuhan pada Aturan : Pemimpin harus memastikan bahwa, karyawan mematuhi aturan, kebijakan, dan prosedur perusahaan.
 - i. Adaptabilitas : Pemimpin harus memastikan bahwa, karyawan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, seperti teknologi baru, cara kerja baru, atau lingkungan kerja yang berbeda.
 - j. Hasil Akhir : Pemimpin harus memastikan bahwa, karyawan mampu menjalankan pencapaian target atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Kepuasan Kerja juga dapat dilihat dengan karakteristik-karakteristik berikut ini :
- a. Kesesuaian dengan Harapan dan Kebutuhan : Karyawan merasa puas jika pekerjaan mereka sesuai dengan harapan atau kebutuhan mereka, seperti gaji yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki hubungan baik antar rekan kerja.
 - b. Rasa Aman dalam Pekerjaan : Kepuasan kerja meningkat jika karyawan merasa pekerjaannya stabil dan memiliki jaminan keamanan, seperti perlindungan dari pemutusan kerja yang mendadak.
 - c. Pengakuan dan Apresiasi : Karyawan akan lebih puas jika usaha mereka dihargai, seperti mendapatkan pujian dari atasan, penghargaan, atau promosi atas kerja keras mereka.
 - d. Hubungan Sosial yang Baik : Lingkungan kerja mendukung, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dan komunikasi yang baik dengan atasan bisa meningkatkan kepuasan kerja.
 - e. Kesempatan untuk Berkembang : Adanya peluang untuk belajar, progresif, atau meningkatkan karier, seperti pelatihan atau promosi, menjadikan karyawan merasa dihargai dan lebih senang dengan pekerjaannya.
 - f. Pekerjaan yang menantang tetapi Tidak Terlalu Berat : Karyawan cenderung lebih puas jika mereka diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, menantang, tetapi masih bisa diselesaikan tanpa merasa kewalahan.
 - g. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi : Pekerjaan yang tidak terlalu mengganggu waktu pribadi atau keluarga juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.
 - h. Gaji dan Tunjangan yang Layak : Faktor finansial seperti gaji yang adil, bonus, dan tunjangan menjadi salah satu penentu utama apakah seseorang merasa puas dengan pekerjaannya.
 - i. Lingkungan Kerja yang Kondusif : Suasana kerja yang aman, fasilitas yang mencukupi, dan lingkungan yang mendukung sangat memengaruhi kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

2. SARAN

Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Bagi Manajer atau Pemimpin
 - a. Fokuslah pada pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional, seperti memberikan visi yang jelas, serta mendukung inovasi dan memperhatikan kebutuhan individual karyawan.
 - b. Gunakan pendekatan transaksional secara selektif, terutama untuk memastikan penyelesaian tugas-tugas rutin dengan efisien.
- 2. Bagi Perusahaan TI :
 - a. Adakan pelatihan mengenai tentang kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan manajerial, terutama dalam mengintegrasikan gaya transformasional dan transaksional.
 - b. Perkuat budaya kerja yang mendukung kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menghargai kontribusi karyawan, dan memberikan pengakuan atas prestasi mereka.
- 3. Untuk Penelitian Selanjutnya :

- a. Perluas studi ini ke sektor industri lain atau wilayah geografis yang berbeda untuk memahami generalisasi hasil penelitian.
- b. Tambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, atau komitmen kerja, untuk menggali lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen mata kuliah Bisnis International yaitu Ibu Munawaroh, atas dedikasi, kesabaran, dan bimbingan ibu selama perkuliahan, yang memberikan saya pemahaman yang mendalam dan aspirasi yang tak ternilai. Penyampaian ibu mengenai materi yang diberikan dan suasana belajar yang kondusif dan terstruktur saya mengapresiasi. Terimakasih ibu atas dedikasi dan ilmu yang ibu berikan selama perkuliahan. Semoga menjadi ladang pahala bagi ibu, semoga ilmu yang ibu berikan menjadi manfaat bagi saya dan yang lainnya.

Selain itu juga, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada penerbit, yang telah memberikan kesempatan untuk mempublikasikan hasil karya saya. Partisipasi yang diberikan semoga menjadi manfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2), 164–173.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Dwi Arfinasari, H., & Prabowo, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Startup PT Perintis Teknologi Internasional di Malang. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(6), 1768–1783. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i6.1460>
- Ghozali, I. (2011). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mansur, Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Penguasaan Teknologi Infomasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(9), 2809–1612.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Novitasari, D., & Fidiastuti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 5(1), 17–31. <https://doi.org/10.32477/jrm.v5i1.37>
- Sunarsi, D., Paramarta, V., Munawaroh, Rozi, A., Bagaskoro, Nugroho, J., Evalina, & Jamalus. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Kepuasan Kerja : Bukti dari Industri Teknologi Informasi*. 9(1), 987–996.
- Supriyanto, A. (2022). Komitmen Organisasi: ditinjau dari Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Yang Dimoderasi Leader-Member Exchange. *Spread: Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Keuangan*, 11(April), 3–11. <http://journal-stieibjm.com/index.php/spread/article/view/16%0Ahttps://journal->

stieibjm.com/index.php/spread/article/download/16/12

- Supendy, R., Daerah, P., Bombana, K., Bombana, K., Setiawan, M., Afnan, E., & Surachman, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja Alamat Korespondensi: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Pembangu. *JURNAL Nama Orang APLIKASI MANAJEMEN | VOLUME 10 | NOMOR 2 | JUNI 2012*, 66, 395–405.
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. *Bandung: Alfabeta*.