

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. JAYA FELIX LEWK**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CALVIN

NIM : 115200350

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. JAYA FELIX LEWK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CALVIN

NIM : 115200350

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : CALVIN
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200350
Program Studi : MANAJEMEN BISNIS



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 6 Januari 2024



CALVIN

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Calvin
NIM : 115200350
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JAYA FELIX LEWK

Jakarta, 22 Des 2023

Pembimbing,


Edalmen, S.E., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Calvin
NIM : 115200350
PROGRAM/JURUSAN : Manajemen Bisnis
KONSENTRASI : SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. JAWA FELIX LEWK

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -
-

Jakarta, 2024

Pembimbing,

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) CALVIN 115200350

(B) THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, TRANSFORMATIONAL, JOB SATISFACTION, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. JAWA FELIX LEWK

(C) XI + 78 Pages, 4 Attachments

(D) BUSINESS MANAGEMENT

(E) **Abstract:** This research aims to explore and analyze the influence of leadership style, transformational, job satisfaction, and motivation on employee performance at PT. Jaya Felix Lewk. The problem in this research is to find out whether the transformational leadership style, job satisfaction, and motivation have an influence on employee performance, employees whose values are not optimal, causing decreased performance, lack of employee motivation at work, causing a decrease in employee performance, and the transformational leadership style that not optimal in work activities. By collecting quantitative data through surveys and statistical analysis, this research highlights the importance of transformational leadership style, job satisfaction and motivation as determining factors in stimulating employees to achieve optimal levels of performance. The research results show that there is no influence of transformational leadership style on employee performance at PT. Jaya Felix Lewk employee, There is no influence of job satisfaction on employee performance for PT. Jaya Felix Lewk employee, and there is an influence of motivation on employee performance in PT. Jaya Felix Lewk employee

(F) **Keywords: leadership, satisfaction, motivation**

(G) References 56 (1943 – 2023)

(H) Edalmen, S.E., M.M

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (I) CALVIN 115200350
- (J) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAWA FELIX LEWK
- (K) XI + 78 Halaman, 4 Lampiran
- (L) MANAJEMEN BISNIS
- (M) **Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Felix Lewk. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan di nilai belum optimal menyebabkan kinerja menurun, Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan, dan Gaya kepemimpinan transformasional yang belum optimal dalam kegiatan kerja. Dengan mengumpulkan data kuantitatif melalui survei dan analisis statistik, penelitian ini menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi sebagai faktor penentu dalam merangsang karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Hasil penelitian menunjukkan Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk, Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk, dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk
- (N) **Kata Kunci: kepemimpinan, kepuasan, motivasi**
- (O) Daftar Acuan 56 (1943 – 2023)
- (P) Edalmen, S.E., M.M

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	6
3. Batasan Masalah	6
4. Rumusan Masalah.....	7
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan	7
2. Manfaat	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. Gambaran Umum Teori	8

B.	Definisi Konseptual Variabel.....	12
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
b.	Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional 13	
c.	Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	13
2.	Kepuasan Kerja.....	14
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	14
b.	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
c.	Indikator Kepuasan Kerja	16
3.	Motivasi	17
a.	Pengertian Motivasi	17
b.	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	18
c.	Indikator Motivasi.....	19
4.	Kinerja Karyawan	19
a.	Pengertian Kinerja Karyawan	19
b.	Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
c.	Indikator Kinerja Karyawan	21
C.	Kaitan Antara Variabel-Variabel	21
1)	Gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan	21
2)	Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan	22
3)	Motivasi dengan kinerja karyawan	22
D.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	30
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
A.	Desain Penelitian	32

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	33
1) Populasi.....	33
2) Teknik Pemilihan Sampel.....	33
3) Ukuran Sampel	33
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	34
Analisis Validitas dan Reabilitas	37
Analisis Data.....	38
BAB IV	40
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Hasil Penelitian	40
2) Deskripsi Subjek Penelitian	40
1. Jenis kelamin.....	40
2. Usia	41
3. Lama bekerja.....	42
4. Pendidikan terakhir	43
Deskripsi Objek Penelitian	44
a. Kepemimpinan Transformasional.....	45
b. Motivasi	45
d. Kepuasan Kerja.....	46
Hasil Analisis Data	47
Analisis Reliabilitas	49
Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
Uji Effect Size (f^2).....	50
Hasil Uji Hipotesis	51
Pembahasan	54
BAB V	57

PENUTUP	57
A. Kesimpulan	57
Saran	57
REFERENCES	58
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan PT. Jaya Felix Lewk	4
Tabel 1.2 Target Perusahaan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Relevan	22
Tabel 3.1 Kepemimpinan Transformasional	33
Tabel 3.2 Motivasi	33
Tabel 3.3 Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.4 Kepuasan Kerja.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2 Usia	41
Tabel 4.3 Lama Bekerja.....	42
Gambar 4.3 Lama Bekerja	43
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 4.5 Kepemimpinan Transformasional	45
Tabel 4.6 Motivasi	45
Tabel 4.7 Kinerja Karyawan	46
Tabel 4.8 Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.8 Hasil <i>Outer Loading</i>	48
Tabel 4.9 Hasil <i>Average Variance Extracted</i>	49
Tabel 4.10 Analisis Reabilitas	49
Tabel 4.11 Uji R ²	50
Tabel 4.12 Uji F ₂	51
Tabel 4.13 Path Coefficient dan Hasil Pengujian Bootstraping	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hipotesis	31
Gambar 4.1 Jenis Kelamin.....	40
Gambar 4.2 Usia	42
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir.....	44
Gambar 4.5 Hipotesis	47
Gambar 4.6 Hipotesis	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuestioner Penelitian	61
Lampiran 2. Hasil Kuestioner	65
Lampiran 3. Hasil Olahan SmartPLS	71
Lampiran 4. Diagram Karakteristik Penelitian	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki impian dan tujuan untuk kemajuan, perbaikan, atau masa depan yang sukses (Ilham et al., 2023). Namun, sayangnya, hanya memiliki impian dan tujuan tidaklah cukup. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah dan tindakan praktis untuk mencapainya dengan lebih baik (Qusaeri, 2023), dan langkah-langkah dan tindakan ini membutuhkan jenis pengetahuan, keterampilan, dan bakat yang berbeda untuk menjadi sukses. Demikian pula, untuk mencapai tingkat kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan, organisasi perlu mengambil langkah-langkah praktis (Kharianti & Aslami, 2022). Ketika berbicara tentang langkah-langkah praktis ini untuk organisasi, organisasi perlu menerima, mengadopsi, dan mengimplementasikan perubahan dalam model bisnis mereka sesuai dengan tren yang berubah, teknologi, preferensi pelanggan, dan perhatian masa depan (Sabilla, 2023).

Manusia sebagai sumber daya utama dalam suatu organisasi memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan perusahaan. Kehadiran SDM membawa bakat, kreativitas, dan semangat yang tidak dapat digantikan oleh faktor teknologi maupun ekonomi semata (Brata & Wening, 2023). Meskipun teknologi dan ekonomi memiliki peran vital, keberhasilan suatu organisasi tetap sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. PT. Jaya Felix Lewk sebagai perusahaan yang bergerak di era globalisasi dan kompetisi bisnis yang ketat, harus senantiasa menjaga agar sumber daya manusianya tetap produktif dan berdaya saing. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi dan aspek ekonomi semata, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusianya (Ajie, 2022). Sumber daya manusia (SDM) memberikan kontribusi melalui bakat, kreativitas, karya, dan dorongan untuk mencapai tujuan bersama.

Tanpa aspek manusia yang optimal, tujuan organisasi sulit dicapai (Masud, Tenriyola, & Asike, 2022).

Perusahaan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam konteks globalisasi. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk terus mempertahankan eksistensinya dan bersaing secara efektif (Windi, Musrid, & Mansur, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor krusial. Unsur kepemimpinan menjadi poin kunci dalam mengarahkan sumber daya manusia menuju produktivitas yang optimal (Ongkowijoyo, 2021). Peran kepemimpinan adalah kunci saat menghadapi masalah perubahan organisasi dan pemimpin yang efektif dapat membawa perubahan yang efektif bagi organisasi (Saebah & Merthayasa, 2023). Mengetahui pentingnya dan implikasi perubahan organisasi dan mengakui fakta bahwa perubahan organisasi adalah tuntutan waktu untuk kesuksesan yang berkelanjutan, serta pemimpin/kepemimpinan dapat memainkan peran kunci dalam membawa dan mengimplementasikan perubahan ini, dengan memutuskan bentuk yang diinginkan dari organisasi dan mengambil langkah-langkah praktis yang diperlukan untuk proses tersebut (Hermawan et al., 2023).

Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk langkah-langkah strategis organisasi. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan yang efektif, terutama gaya kepemimpinan transformasional, dapat menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki tujuan bersama dengan perusahaan. Dalam memilih gaya kepemimpinan yang efektif, model kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang menonjol. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memotivasi, tetapi juga mampu mengubah pandangan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin menjadi hasil dari kepemimpinan transformasional. Pentingnya gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya terbatas pada motivasi, tetapi juga memiliki dampak signifikan pada

kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang puas dan termotivasi memiliki kecenderungan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Produktivitas karyawan bukan hanya sebatas hasil kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan motivasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, sehingga berkontribusi positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan yang mencakup kelangsungan hidup, kemajuan, dan kesejahteraan karyawan haruslah selaras dengan tujuan individu yang masuk ke dalam organisasi. Keselarasan ini dapat dicapai melalui kepemimpinan yang mampu mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama, menciptakan hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.

Dalam konteks PT. Jaya Felix Lewk, kendala-kendala seperti keterlambatan karyawan, keluar kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi, dan kurangnya komunikasi dari pimpinan dapat menjadi hambatan bagi produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang holistik, di mana gaya kepemimpinan transformasional menjadi pilihan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Tabel 1.1 Penilaian Karyawan PT. Jaya Felix Lewk

Periode 2023	Kategori Penilaian Karyawan PT. Jaya Felix Lewk						Jumlah Karyawan yang Bekerja
	Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Buruk	Buruk Sekali	
Januari	1	10	13	8	4	2	38
	3%	26%	34%	21%	11%	5%	
Februari	3	14	11	2	6	2	38
	8%	37%	29%	5%	16%	5%	
Maret	2	13	14	4	2	6	41
	5%	32%	34%	10%	5%	15%	
April	1	14	18	4	3	2	42
	2%	33%	43%	10%	7%	5%	
Mei	2	14	17	3	3	3	42
	5%	33%	40%	7%	7%	7%	
Juni	3	13	16	2	3	5	42
	7%	31%	38%	5%	7%	12%	
Juli	1	15	15	5	2	6	44
	2%	34%	34%	11%	5%	14%	
Agustus	2	13	14	7	3	5	44
	5%	30%	32%	16%	7%	11%	
September	3	12	14	3	5	7	44
	7%	27%	32%	7%	11%	16%	
Oktober	4	10	15	5	4	6	44
	9%	23%	34%	11%	9%	14%	

Sumber: Data Perusahaan.

Berdasarkan table 1.1, kesimpulan dari Tabel Penilaian Karyawan PT. Jaya Felix Lewk Periode 2023 adalah mayoritas karyawan mendapatkan penilaian kategori "Baik" dan "Baik Sekali" setiap bulan. Namun hal itu belum mencapai target yang perusahaan inginkan yaitu 70 % dari total penilain kategori "Baik Sekali", "Baik", dan "Cukup". Total akumulasi penilaian karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Target Perusahaan

No	Bulan	Presentase	Target Perusahaan
1	Januari	63%	70%
2	Februari	74%	70%
3	Maret	71%	70%
4	April	79%	70%
5	Mei	79%	70%
6	Juni	76%	70%
7	Juli	70%	70%
8	Agustus	66%	70%
9	September	66%	70%
10	Oktober	66%	70%

Sumber: Data Perusahaan

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 menunjukkan penurunan angka pada bulan Agustus sampai dengan Oktober secara konstan. Sehingga hal ini belum mencapai ketentuan target yang sudah ditentukan perusahaan.

Pemimpin transformasional fokus pada pengembangan potensi individu. Melalui dukungan dan bimbingan, pemimpin ini dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang memotivasi dapat menjadi faktor penentu dalam mencapai dan menjaga kinerja yang tinggi, bahkan melampaui target perusahaan yang ditetapkan. Oleh karena itu, analisis ini menggarisbawahi pentingnya keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan dalam konteks perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Felix Lewk. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan berharga

bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka masalah baru dapat diidentifikasi. Beberapa masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan pada PT. Jaya Felix Lewk dinilai belum optimal
- b. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan turunya kinerja karyawan PT. Jaya Felix Lewk.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional yang belum optimal dalam kegiatan kerja PT. Jaya Felix Lewk.
- d. Kepuasan kerja yang rendah menyebabkan terhambatnya kelancaran operasional PT. Jaya Felix Lewk.

3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah perlu dilakukan karena dalam penelitian ini objek pembahasannya sangat luas serta adanya keterbatasan waktu dan menghindari tidak tearahnya penelitian. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Karyawan yang akan di jadikan objek penelitian ialah karyawan PT. Jaya Felix Lewk.
- b. Variabel yang akan di teliti ialah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk.
- c. Variabel yang akan di teliti ialah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk.
- d. Variabel yang akan di teliti ialah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Jaya Felix Lewk

2. Manfaat

- a. Bagi Perusahaan

Memberikan alternatif dan sumbangan pemikiran bagi Perusahaan dalam menganalisis kinerja karyawan

- b. Bagi universitas

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi jurusan manajemen dan sebagai bahan penelitian atau pertimbangan bagi mahasiswa lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik “gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan”

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambah variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

REFERENCES

- Adiwantari, S., Bagia, W., & Suci, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*.
- Ajie, Tama Putra (2022) *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Muhammadiyah Gunter Bandar Lampung*. Diploma thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Alalade, S., & Oguntodu, J. (2015). Motivation And Employees' Performance In The Nigerian Banking Industry A Survey Of Selected Banks. *Semantics Scholar*.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Anggraeni, Y., & Santoso, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Novitasari, D. (2022). Kepuasan Kerja Guru: Di antara Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 7–12. <https://doi.org/10.9000/jupetra.v1i1.2>
- Asyari, M. (2023). *Kinerja Karyawan, Ini Pengertian dan Faktor Yang Mempengaruhinya*. Retrieved from Hr Pods: <https://hrpods.co.id/management-and-leadership/220527-kinerja-karyawan-pengertian-masalah-dan-faktor-yang-mempengaruhi>
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. . (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94 - 103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>

- Berry, L. M. (1997). *Psychology at Work*. San Francisco: McGraw Hill.
- Brata, I., & Wening, N. (2023). Human Capital Sebagai Bagian Dari Intelligent Capital Dalam Daya Saing Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*.
- Candrawardhani, S. (2023). Kepemimpinan Transformasional: Definisi, Ciri, Bedanya dengan Transaksional. Retrieved from kitalulus: <https://www.kitalulus.com/bisnis/kepemimpinan-transformasional-adalah>
- Central Bank of Sri Lanka. (2010). *Annual Report*. Colombo: CBSL.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.
- Cooper, C., U. Rout and B. Faragher. (1989). Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stress among General Practitioners, *B Medical Journal*, 298, pp366-370.
- Dewi, K. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Ekonomi Bung Hatta. (2018). *Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Retrieved from Pustikom Universitas Bung hatta: <https://ekonomi.bunghatta.ac.id/index.php/id/artikel/884-pengertian-kepuasan-kerja-danfaktor-faktor-yang-mempengaruhinya>
- Fika, N., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Analisis Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Aliyah. *Journal on Education*, 5(4), 16730-16736. Retrieved from <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2857>
- Harahap, D., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Harefa, D. (2019). Peningkatan Prestasi Rasa Percaya Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Ipa. *Jurnal Media Bina Ilmiah*.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Hermawan, R., Kawuriyan, M. W., & Ernawati, D. P. (2023). Analisis Manajemen Perubahan Dan Struktur Organisasi Pasca Alih Jabatan Administrator (Eselon III) Dan Jabatan Pengawas (Eselon IV) Ke Jabatan Fungsional Di Provinsi DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(1), 798–808. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1505>
- Himma, F. (2022). *Motivasi Kerja adalah: Pengertian, Indikator, dan Contohnya*. Retrieved from majoo: <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Sudiyono, R., Waruwu, H., Goestjahjanti, F., Winanti, W., & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311-326. Retrieved from <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/483>
- Ilham, Z., Fania, S., Sahab, M., & Syifa, L. (2023). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, 1(2).
- Ipmawan, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical Pt. Surya Toto Indonesia Tbk, Divisi Fitting , Tangerang Selatan. *Journal Budi Luhur*.
- Irfan, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ntb Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*.
- Karin, M., & Prasetyo, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya*. Telkom University.
- kharianti, F., & Aslami, N. (2022). Team Change and Its Relation to Leadership and Organization. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, 1(2), 261–266. <https://doi.org/10.37676/jambd.v1i2.2526>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

- Vroom Victor H. (1964). *Work and Motivation*, New York : John Wiley & Sons.
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 Di
Universitas Katolik Parahyangan
Ronny Trian Surbakti
- Jurgen Weibler (2018). *The impact mechanism of transformational leadership style on exploitative and exploratory learning of ERP systems*
- Masud, A., Tenriyola, A., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *AMSIR: Management Journal*.
- Mitchell, T. R., Daniels, D., & Kacmar, K. M. (2014). *Fundamentals of Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 170-183.
- Nusa, G. (2023). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Retrieved from greatnusa : <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>
- Ongkowijoyo, Y. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Kepemimpinan Millennial untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan yang Didukung oleh Teknologi Modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*.
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi dalam Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi : A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), 29-34. <https://doi.org/10.8888/ijospl.v3i1.97>
- Pratama, G., Surtha, W., & Mahayasa, G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*.

- Putra, K., & Sudibya, G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 3618-3645.
- Qusaeri, M. (2023). Mengoptimalkan Produktivitas Tim Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif. *World Management*, 3(2).
- Rahmadania, A. ., & Aly, H. N. (2023). Implementasi Teori Hierarchy Of Needs Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Di Yayasan Cahaya Generasi Islam Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(4), 261–272. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i4.17456>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sabilla, A. (2023). *PT Blue Bird Tbk dalam Menerapkan Manajemen Perubahan dan Menghadapi Persaingan Era Society 5.0*.
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan Bisnis yang Disebabkan oleh Krisis Global. *Syntax Idea* .
- Saputra, F., & M Rizky Mahaputra. (2022). Effect Of Job Satisfaction, Employee Loyalty And Employee Commitment On Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4.1324>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Management*.
- SINAGA, Sarman. Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, [S.l.], v. 28, n. 1, p. 132-144, July 2020. ISSN 2654-3915. Available at: <<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/605>>.

Date accessed: 29 nov. 2023.
doi: <http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v28i1.605>.

- Singh, A. (2022). *8 Factors Affecting Employee Performance (And How to Optimize for Them)*. Retrieved from Smart Task: <https://www.smarttask.io/blog/factors-affecting-employee-performance>
- Staff, A. T. (2022). *7 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan*. Retrieved from staffany: <https://www.staffany.id/blog/faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja/>
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Widya, Puspitarani Desiyanti (2023) *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pelabuhan Tanjung Priok (Ptp) Cabang Panjang)*. Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik, Universitas Lampung.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*.
- Windi, P., Musrid, & Mansur. (2021). Pentingnya Perilaku Organisasi Dan Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis di Era Digital. *Jurnal Logistik Bisnis*.
- Yuniarti, R., Rudy, I., Muhammad, A. N., Pedi, R., & Sovi, S. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. CV Widina Media Utama.