

## **Efek Mediasi Motivasi pada Hubungan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Territory Manager PT. Cargill Indonesia)**

**Freddi<sup>1\*</sup>**

<sup>1</sup>*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

*\* Penulis Korespondensi, email: freddi@gmail.com*

---

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilaksanakan pada Territory Manager PT. Cargill Indonesia dengan tujuan mengetahui apakah kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia serta mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kepuasan kerja, dan memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa kepemimpinan transaksional meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia.*

**Kata kunci:** *Mediasi, Motivasi, Kepemimpinan Transaksional, dan Kepuasan Kerja*

---

### **PENDAHULUAN**

Perubahan adalah kenyataan yang tidak dapat diubah dalam lingkungan bisnis saat ini. Perubahan kekuatan eksternal telah menghasilkan kemajuan teknologi yang pesat, meningkat persaingan global, model prioritas dan informasi budaya dan politik baru, didorong oleh kekuatan keuangan, pasar dan pengembangan produk baru serta meningkatkan harapan konsumen untuk keunggulan dalam kualitas, layanan, dan produk (Gradwell, 2004; Kane, 2004; Kotter, 2008; Pine, & Gilmore, 2007; Victor & Franckeiss, 2002).

Cara dan gaya kepemimpinan dapat bervariasi di seluruh organisasi berdasarkan pada teori yang dipraktekkan. Dalam penelitiannya Visvanathan et al (2018) menitikberatkan pada dua jenis utama efektivitasnya yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional (Müller, Georgianna, Schermelleh-Engel, Roth, Schreiber, Sauerland, Muessigmann & Jilg, 2013). Di mana, kepuasan kerja diukur melalui efisiensi kepemimpinan terutama melalui dampak yang dibuat.

Gaya kepemimpinan transaksional yang juga dikenal sebagai kepemimpinan direktif, dipandang sebagai kesepakatan antara pemimpin dan karyawan, di mana pemenuhan atau pencapaian tujuan atau target yang dipimpin memungkinkan hubungan antara kedua pihak untuk diamankan (Baah, 2015). Teori kepemimpinan Transaksional-transformasional menyiratkan bahwa pemimpin berfokus pada perolehan hasil dari bawahan sedangkan pemimpin transformasional fokus pada memotivasi, mendukung, dan mempromosikan upaya terhadap bawahan mereka (Pastor & Mayo, 2006 dalam Visvanathan., 2018).

Peters et al (2010) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi berperan sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja di Uttar dan Pradesh pada sektor publik, namun tidak berpengaruh pada sektor privat. Survei dilakukan dengan cara cross-sectional terhadap 1.916 pekerja kesehatan sektor publik dan swasta di Andhra Pradesh dan Uttar, India. Berbeda dengan Awan (2014) yang membuktikan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT. Wijaya Sukses Sejahtera, Kabupaten Berau. Panagiotis V. Polychroniou (2009) juga menemukan bahwa kepemimpinan berhubungan erat dengan motivasi.

Penelitian ini akan mengambil lokasi pada Territory Manager PT. Cargill Indonesia yang berada di Provinsi Riau. Perusahaan yang bergerak di bidang .... , setiap bulannya para agen rata-rata tidak mampu mempertahankan penjualan pada posisi stabil. Setiap bulan selalu naik turun bahkan terkadang penjualan bisa naik secara drastis namun juga bisa turun drastis pula. Berikut data penjualan dari 30 agen besar di Provinsi Riau.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan 30 Agen Besar  
Territory Manager PT. Cargill Indonesia Wilayah Riau Tahun 2019

No	TM Account	Sales 2019 (KG)												
		Target	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agus	Sep	Oct	Nov	Dec
	ANDY LARRY DOMICUS													
1	SIMANJUNTAK	525.000	519.000	450.000	500.000	500.000	620.000	513.000	610.000	512.000	449.000	484.620	537.640	510.000
2	ASEP SANTOSA	350.000	177.390	274.690	256.580	205.350	293.250	168.620	249.720	211.770	156.840	168.180	173.460	156.000
3	BAHTIAR BAIDI	350.000	149.540	756.800	699.430	758.690	939.000	429.000	419.000	404.000	335.000	448.000	158.700	120.000
4	BONI HUTASIOT	300.000	368.070	355.310	423.540	273.240	488.880	360.000	332.160	434.520	306.390	362.340	385.950	240.000
5	DZAKI ALMAS RUDIYANTO	300.000	63.900	69.700	70.000	127.000	179.000	193.000	145.800	141.500	73.000	71.100	145.800	63.900
6	EKO PRAESTIVO	850.000	611.210	1.100.000	1.200.000	1.300.000	2.000.000	1.600.000	1.100.000	#####	1.050.000	1.100.000	790.000	500.000
7	ERI SULISTIO-BANJAR	300.000	212.830	280.775	267.950	297.400	366.750	287.925	287.925	219.295	566.300	136.300	666.000	212.000
8	ERI SULISTIO-MEDAN	1.200.000	1.603.470	176.150	403.400	169.900	315.400	144.150	15.000	642.930	512.000	211.220	422.420	520.000
9	ERI SULISTIO-PASURUAN	200.000	11.000	132.000	200.000	132.000	132.000	30.420	33.000	18.000	22.000	8.040	27.880	4.000
10	ERI SULISTIO-PURWADADI	200.000	4.100	56.780	55.000	9.410	15.000	17.100	21.000	24.000	15.000	72.000	43.000	17.000
	ESRA MARIAM MORIN													
11	SINAGA	425.000	499.500	813.040	467.000	908.900	598.050	447.170	508.520	666.880	551.000	502.400	611.100	499.500
12	FAHMI HASAN	300.000	611.900	522.000	62.000	51.200	30.000	83.200	47.000	26.300	30.000	42.960	658.040	620.000
13	FARID WADIY	350.000	358.080	345.090	320.000	288.370	429.480	263.200	382.110	418.840	380.850	325.000	336.210	358.080
14	FARIL IRSYAD	370.000	441.440	523.300	320.000	445.080	595.040	394.560	487.210	390.160	411.120	331.540	409.080	441.440
15	FREDDI LUMBANGAOL	625.000	837.690	674.150	710.000	693.740	714.770	600.000	743.970	583.600	699.000	732.670	698.000	837.690
16	HARYO SUKMONO	300.000	264.300	903.610	741.090	774.690	921.000	625.000	748.500	773.000	619.260	444.000	570.600	250.000
17	HENRY KANTATE LUBERTO 1	300.000	344.950	249.900	720.000	447.170	419.975	399.425	414.000	283.340	252.375	310.430	538.130	344.950
18	HENRY KANTATE LUBERTO 2	200.000	89.690	78.980	78.800	135.230	99.630	140.810	130.170	76.730	63.120	62.870	110.760	89.690
19	KUKUH NUSWANTORO 1	200.000	271.800	402.810	980.000	300.000	1.100.000	440.600	600.000	629.280	800.000	767.000	225.000	230.000
20	KUKUH NUSWANTORO 2	200.000	101.250	148.500	100.920	110.000	152.000	50.850	250.000	105.990	86.250	99.750	105.000	101.250
21	M KHAISU SABILLAH	650.000	847.280	671.840	660.000	720.320	919.840	326.940	749.070	428.590	523.910	513.160	517.100	870.000
	MUHAIMINOR													
22	HIDAYATULLAH	3.000.000	395.825	863.040	872.000	1.199.625	1.626.070	1.032.450	770.000	682.535	821.350	754.950	409.500	395.825
23	RADOD M PURBA	22.000.000	2.700.000	2.100.000	2.100.000	2.000.000	2.200.000	2.100.000	2.300.000	#####	2.400.000	2.100.000	2.100.000	2.200.000
24	RADOD PURBA 2	300.000	28.110	31.900	29.000	37.000	30.000	42.000	47.200	26.200	33.000	29.300	22.000	27.900
25	RANDI MILONDA	3.560.000	8.000	22.000	67.000	27.700	360.000	412.000	280.000	300.030	250.000	289.100	412.000	358.000
26	SUMUANG SILALAH	625.000	721.620	651.760	600.000	520.000	732.750	646.000	873.000	862.060	727.780	731.630	797.950	721.620
27	RIAN ANDRIANSYAH	300.000	34.000	319.380	308.880	310.940	358.900	220.000	299.100	210.500	211.700	300.000	470.000	419.000
28	ABDI ANWAR LUBIS	300.000	39.000	38.000	56.000	50.000	50.000	29.300	209.550	15.000	15.000	22.000	222.000	270.000
29	TOBAT MANULLANG	300.000	15.000	50.000	50.000	50.000	50.000	60.000	50.000	45.000	50.000	22.000	89.000	95.000
30	T. REZA	300.000	8.000	8.000	10.000	12.000	21.000	22.000	20.000	17.000	16.000	17.000	22.000	17.000

Sumber: PT. Cargill Indonesia, 2021

Dari tabel di atas dapat digambarkan bahwa target dan realisasi penjualan perusahaan tersebut selama tahun 2019 selalu naik dan turun. Penggunaan data hanya tahun 2019 dikarenakan tahun 2020 adalah masa terjadinya bencana Covid 19 sehingga penjualan di tahun tersebut dianggap tidak normal. Berdasarkan data, fakta, penelitian terdahulu dan teori yang ada maka penulis akan melakukan penelitian tentang Efek Mediasi Motivasi Pada Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Territory Manager PT. Cargill Indonesia).

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Shamir (1991, p.420) dalam potipiron (2017) fungsi utama pemimpin adalah menciptakan makna bersama melalui tindakan dan penggunaan bahasa dari diri mereka sendiri sebagai panutan. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa pergantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yulk, 1989) dalam potipiron (2017).

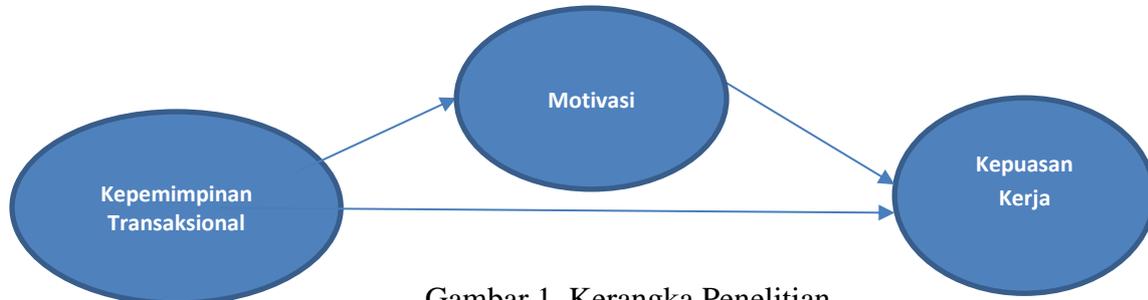
Dalam Wagimo & Ancok (2015) mengungkapkan kepemimpinan transaksional adalah suatu gaya atau perilaku pemimpin yang membimbing dan memotivasi pengikut-pengikut mereka dalam arah tujuan yang sudah dipatok dengan cara menjelaskan persyaratan peran dan persyaratan tugas. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional berorientasi pada penekanan biaya (*cost benefit*) dimana mereka lebih memusatkan pada pemberian imbalan (*reward*) terhadap usaha yang dilakukan dan menjaga agar perilaku tersebut selalu diharapkan. Bass (1985) menyatakan kepemimpinan transaksional dalam prosesnya lebih berfokus pada kompromi, intrik, dan pengendalian. Pemimpin transaksional juga dianggap lebih konservatif.

Komariah dan Triatna (2008:80) dalam Wagimo & Ancok (2014) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan. Menurut Burns (Northouse 2007:176), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan *top-down* (dari atas ke bawah), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*Bottom up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level-manajerial tertinggi didalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.

Husain Umar (2008 : 213) dalam Hardiana & Nurhadian (2016) kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana seseorang merasakan dan menilai pekerjaannya sendiri, terkhusus tentang kondisi kerja, dan pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, keinginan, serta kebutuhannya. Sedangkan menurut T.Hani Handoko ( 2007:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandangi pekerjaan mereka. Menurut Davis (1996:105) : kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Tiffin (1958) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara dirinya, rekan kerja dan pimpinan. Kemudian Martoyo (1992) menyampaikan kondisi yang dirasakan seorang individu pada kegiatan yang dilakukannya, kemudian ia akan puas apabila sudah

sesuai antara yang dikerjakan dengan kecakapan yang dimiliki dan hasilnya, inilah yang disebut sebagai kepuasan kerja.

### **Kerangka penelitian**



Gambar 1. Kerangka Penelitian

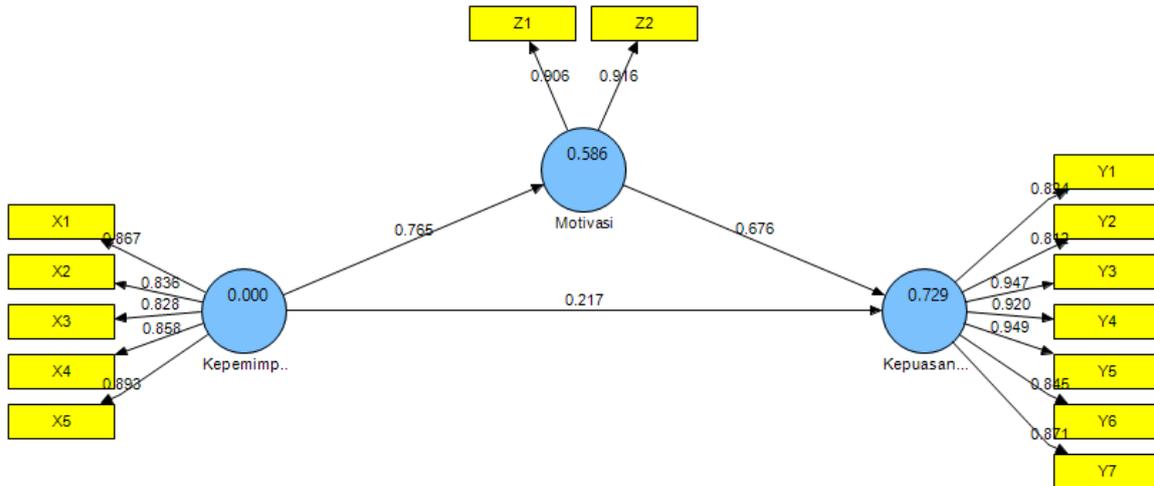
### **METODE**

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah kuantitatif yaitu metode yang menggambarkan penelitian dengan penekanan terhadap pengertian mengenai persoalan kehidupan masyarakat yang berpedoman pada situasi nyata atau *natural setting* bersifat secara keseluruhan, banyak dan detail. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, mengupas seluruh variabel yang diamati serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif akan meneliti dan menjelaskan tentang deskripsi dari kepemimpinan transaksional dan hubungannya terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Handayani, 2020). Analisa verifikatif untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dengan mengumpulkan data dari lapangan tentang seluruh variabel yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini akan menguji bagaimana kepemimpinan transaksional mempengaruhi motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Kemudian juga mengamati bagaimana kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan melalui motivasi. Analisa verifikatif dalam penelitian ini akan menggunakan uji *statistic Structural Equational Modelling* (SEM) PLS. PLS merupakan salah satu teknik SEM yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis PLS merupakan integrasi antara analisis path, regresi, dan faktor konfirmatori.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis PLS**



Gambar 2. Diagram Jalur

**Hasil pengujian hipotesis**

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi	0.765	0.034	22.552
Kepemimpinan Transaksional	Kepuasan Kerja	0.217	0.040	5.383
Motivasi	Kepuasan Kerja	0.676	0.045	15.114

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap motivasi adalah sebesar 22.552. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi.

Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 5.383. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Pada hasil pengujian yang tertera pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 15.114. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

**Pengujian hipotesis tidak langsung**

Tabel 3. Hasil Pengujian Tidak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Indirect Coefficient	Standard Error	T Statistics
Keadilan Organisasi	Motivasi	Kepuasan Kerja	0.518	0.041	12.555

Berdasarkan pengujian yang tertera dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar 12.555. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi dinyatakan mampu memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar 3.378. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai T statistics > 1.96. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Oleh karena itu motivasi mampu memediasi pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Konversi diagram jalur ke dalam model struktural**

Tabel 4. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Intervening	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Kepemimpinan Transaksional		Motivasi	0.765	
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi	Kepuasan Kerja	0.217	0.518
Motivasi		Kepuasan Kerja	0.676	

**Persamaan 1 :  $Z = 0.765 X$**

Dari persamaan 1 dapat diinformasikan bahwa :

**Koefisien direct effect kepemimpinan transaksional terhadap motivasi** sebesar 0.765 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan motivasi.

**Persamaan 2 :  $Y = 0.217 X + 0.676 Z$**

Dari persamaan 2 dapat diinformasikan bahwa :

1. **Koefisien direct effect kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja** sebesar 0.217 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin efektif kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. **Koefisien direct effect motivasi terhadap kepuasan kerja** sebesar 0.676 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. **Koefisien indirect effect kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi** sebesar 0.518 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang disebabkan oleh semakin efektifnya kepemimpinan transaksional, cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **Efek dominan**

Tabel 5. Hasil Analisis Total Koefisien

<b>Eksogen</b>	<b>Endogen</b>	<b>Total Coefficient</b>
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi	0.765
Kepemimpinan Transaksional	Kepuasan Kerja	0.735
Motivasi	Kepuasan Kerja	0.676

Variabel yang memiliki total *coefficient* terbesar terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan transaksional dengan total *coefficient* sebesar 0.735. Dengan demikian kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Gaya kepemimpinan transaksional yang lebih dikenal sebagai kepemimpinan direktif merupakan kesepakatan antara pemimpin dan yang dipimpin dalam mencapai target agar hubungan keduanya menjadi aman. Kepemimpinan transaksional meningkatkan kepuasan kerja para karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia. Sebagai manajemen aktif dengan pengecualian, kepemimpinan transaksional berfokus pada kepatuhan terhadap peraturan untuk mencapai hasil akhir. Tindakan tegas akan diberlakukan terhadap karyawan yang tidak patuh pada aturan. Motivasi para karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia akan semakin baik jika gaya kepemimpinan transaksional semakin efektif dilakukan. Motivasi merupakan suatu kebutuhan dan keinginan seseorang yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan.

Motivasi tersebut mempengaruhi para karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia sehingga mereka akan merasa puas atau tidak puas di dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah bagaimana seseorang mempersepsikan seberapa baik dirinya memberikan sesuatu yang dipandang sangat penting bagi organisasi dimana ia berada. Motivasi berhasil menjadi mediasi bagaimana kepemimpinan transaksional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Territory Manager PT. Cargill Indonesia.

Bagi pengambil keputusan di PT. Cargill Indonesia sebaiknya memperkuat gaya kepemimpinan transaksional khususnya agar mempertinggi kepuasan kerja sehingga

meningkatkan kinerja perusahaan. Bagi pengambil keputusan di PT. Carrgil Indonesia bahwa memperkuat motivasi sangat penting. Sehingga disarankan agar memperkuat motivasi karyawannya agar lebih puas dalam bekerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan meneliti lebih dalam tentang motivasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Karena penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan lebih tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dianggap penting untuk kembali menelaah hubungan ketiga variabel tersebut di organisasi-organisasi berbeda.

## REFERENSI

- Anggini, Friska Atu Tri., Mochammad, Al Musadieg., & Sulisty, Cahyo Widy. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi dan Bengkel, AUTO2000 Malang, Sutoyo)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1 Mei 2018| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Arda, Mutia. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Vairabel Intervening pada Bappeda Kabupaten Labuhan Batu." Thesis, Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara.
- Arons, Pamela Armstrong. 2010. "*Middle Management Communication and Interaction practices and their influence on Employee Satisfaction and Motivation.*" A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree, DOCTOR OF EDUCATION IN EDUCATIONAL LEADERSHIP, UNIVERSITY OF PHOENIX, February.
- Awan, Taruk Todingallo Delvi. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera di Kabupaten Berau." *eJournal Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3): 386-400 ISSN 2355-5408 , [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id) © Copyright 2014.
- Baah, Kwasi Daertey., & Ampofo Emmanuel. 2015. "*Carrot and stick*" leadership style *Can it predict employees' job satisfaction in a contemporary business organisation?*" *African Journal of Economic and Management Studies* Vol. 7 No. 3, 2016 pp. 328-345 ©Emerald Group Publishing Limited 2040-0705 DOI 10.1108/AJEMS-04-2014-0029.
- Bicera, Richard D., and Richel, L. Lamadrid. "*Job Satisfaction in the Structural Steel Detailing Industry, Philippines.*" Thesis, Saint Loise Univercity, Philipina.
- Chukwuma, E. M dan Obiefuna. O. 2014. Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 2 No. 7.
- Denny, Setiawan. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Tohitindo Multi Craft Industries Krian." Thesis, Universitas Diponegoro.

- Djuraidi, Achmad., & Laily, Nur. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Volume 13 nomor 1.
- Handayani, Ririn. (2020). "Metode Penelitian Sosial." Transmedia Grafika, Yogyakarta.
- Hardiyana, Aan., & Nurhadian, Adhie Fasha. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 10, No. 2, Oktober 2016, 104-118 ISSN 2443-0633.
- Maulana, Wahyu. 2019. "Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trijaya Excel Madura Melalui Kepuasan Kerja." ISSN 2623-0690 (Cetak) *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. 2655-3813 (Online) Vol. 2 No. 1 – April 2019
- Nurchayani, Ni Made., & Adnyani, Dewi. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: ISSN.
- Paramita, Widya., Khoiriah, Siti., & Handaru, Agung Wahyu. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol 9, No. 1, 2018* e-ISSN: 2301-8313 <http://doi.org/10.21009/JRMSI>  
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi> 125.
- Potipiron, Wisanupong. 2017. "Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership." *Article in Public Personnel Management* · June 2017, DOI: 10.1177/0091026017717241.
- Ramadhani, Saputra. 2013. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi pada Kanwil DJP Jawa Tengah I Kota Semarang)."
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Jilid 1 dan 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Rokib, Muhammad Nur., & Santoso, Joko. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening." <https://www.researchgate.net/publication/329622787>.
- Rozzaid, Yusron., Herlambang, Toni., & Meyrista, Anggun. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember 2015.
- Solimun., Fernandes, Adji Rahmad Rinaldo., Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariate Permodelan Persamaan Struktural (SEM), Pendekatan WarpPLS*. Cetakan Kedua, UB Press, Malang.
- Sugiyono. (2015) "Metode Penelitian Manajemen". Cetakan Ke-4, Alfabeta, Bandung
- Visvanathan, Pakyasri., Muthuveloo, Rajendran., & Ping, Ai Teoh. 2018. "The Impact of Leadership Styles and Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees in

*Malaysian Manufacturing Industry,” Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 10, No. 1 (2018, Special Issue).*

Wagimo dan Ancok Djameludin. 2014. “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer”. *Jurnal Psikologi Volume 32, No. 2, 112-127, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.*

Wijaya, Komang Prawina., & Putra, Made Surya. 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.” <https://media.neliti.com/media/publications/247121>.