

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, EFIKASI DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI PADA PEGAWAI BALAI PEMASYARAKATAN KELAS 1 MAKASSAR

Emmi Adrianni^{*1}, Giri Dwinanda², Anshar Daud³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}emmiadrianni83@gmail.com, ²giridwinanda@stienobel-indonesia.ac.id, ³anshar.daud@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja studi pada pegawai Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar.

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang datanya dianalisis berdasarkan perhitungan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memprediksi kepuasan kerja melalui kepemimpinan transformasional, efikasi diri dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keyakinan dan penilaian diri pegawai dalam menghadapi tugas, kemampuan mereka untuk mengatasi tekanan, dan persepsi mereka tentang kemampuan mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan memainkan peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Faktor-faktor ini dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keseluruhan tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study aims to obtain empirical evidence about the influence of transformational leadership, self-efficacy, and work environment on job satisfaction in studies of Class 1 Makassar correctional center employees.

This type of research is quantitative research in which the data is analyzed based on quantitative calculations. This study uses multiple linear regression analysis to predict job satisfaction through transformational leadership, self-efficacy, and work environment.

The results of this study show that the level of confidence and self-assessment of employees in facing the task, their ability to overcome pressure, and their perception of their ability to achieve the desired results play a significant role in determining the level of job satisfaction. These factors can motivate employees to work more effectively, feel more satisfied with their jobs, and make a greater contribution to the overall goals of the organization.

Keywords: HR Development, Motivation, Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. Bagi sektor publik, tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada masyarakat harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional dan kompetens. Sumber daya manusia sebagai ujung tombak mencapai keberhasilan memiliki berbagai keunikan dan penanganan yang sangat mendasar, namun demikian berbagai kekurangan akan berdampak pada optimalisasi pencapaian tujuan instansi yang telah direncanakan.

Pegawai merupakan aset instansi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan

baik oleh instansi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama instansi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya (Maria, 2021).

Balai Pemasarakatan (Bapas) Kelas 1 Makassar sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pemsarakatan terhadap narapidana memiliki peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat. Sebagai institusi yang mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar, Bapas Kelas 1 Makassar memerlukan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada narapidana.

Kepuasan pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti; kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, peluang karir, dan pengakuan atas kinerja. Interaksi antar pegawai yang positif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Selain itu, interaksi yang baik juga dapat membantu memperkuat keterikatan antara pegawai dan organisasi, sehingga memperbaiki loyalitas dan kinerja (Lubis et al., 2018).

Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menjamin berjalannya aktivitas organisasi. Kepemimpinan memiliki peran yang signifikan dalam menjamin berjalannya aktivitas organisasi di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan mempromosikan sikap yang positif dan produktif dalam organisasi. Seperti halnya organisasi lainnya, Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar juga membutuhkan kepemimpinan yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu model kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam organisasi saat ini. Model kepemimpinan ini memfokuskan pada pengembangan hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahannya dengan tujuan meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan kinerja bawahannya.

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian arahan yang jelas, memberikan perhatian pada kebutuhan individu, dan memberikan penghargaan atas prestasi kerja. Hal ini berkontribusi dalam teori motivasi Herzberg yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja terkait dengan adanya faktor-faktor motivasional seperti prestasi, pengakuan, dan pertumbuhan karir (Fahmi, 2017).

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, yang melibatkan pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi untuk

mencapai tujuan organisasi dengan cara yang inovatif dan kreatif, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Nur Utami (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kota magelang dengan nilai t hitung $2,300 > t$ tabel $1,660$. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kota Magelang dengan nilai t hitung $9,337 > t$ tabel $1,660$. Ketiga, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kota Magelang dengan nilai f hitung $71,908 > f$ tabel $3,09$. Kesimpulan penelitian ini bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah Kota Magelang.

Variabel lain yang menjadi prediktor untuk kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan kerja, sehingga dapat berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja mereka. Dalam konteks Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar, efikasi diri pegawai sangat penting dalam menghadapi berbagai tugas dan tantangan dalam penegakan hukum dan pengamanan. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan lebih mampu mengatasi berbagai situasi yang muncul dalam tugas mereka, seperti penanganan narapidana, pengaturan keamanan, dan penegakan disiplin. Berdasarkan hal tersebut, penggunaan variabel efikasi diri sebagai prediktor terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar sangat penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Narendra (2017) dengan menggunakan 71 orang sampel penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, efikasi diri dan motivasi diidentifikasi sebagai faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan utama dari penelitian ini adalah bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah cenderung kurang puas dengan pekerjaannya.

Dalam konteks Balai Pemasarakatan, efikasi diri merupakan konstruk psikologis yang mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan tugas pemsarakatan. Efikasi diri menjadi penting karena menyangkut sikap, motivasi, dan perilaku kerja pegawai. Sebagaimana diketahui, kepuasan kerja pegawai menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif pada kinerja organisasi seperti menurunnya tingkat absensi, meningkatnya produktivitas, dan memperbaiki hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Dalam hal ini, pengembangan efikasi diri dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai dan memperbaiki kinerja organisasi.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja

pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi aspek-aspek seperti kondisi fisik lingkungan kerja, kualitas interaksi antar pegawai, dan budaya organisasi yang sehat. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui bagaimana interaksi pegawai dengan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Bapas Kelas 1 Makassar. Kepuasan kerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar memiliki dampak yang besar terhadap kinerja lembaga dan pelayanan yang diberikan. Kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Santoni et al., (2021) Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sementara kepemimpinan dan lingkungan secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara bersama-sama, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menentukan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Saran hasil penelitian, agar supaya komitmen karyawan tinggi terhadap perusahaan, maka manajemen perlu merubah gaya kepemimpinan yang adaptif dan transformatif, serta lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja pegawai sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor-faktor seperti dukungan sosial, kepuasan gaji, dan kesempatan pengembangan karir, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bapas.

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari teori Social Exchange Theory, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja terbentuk melalui interaksi sosial antara pegawai dengan lingkungan kerja dan atasan mereka. Interaksi yang positif dengan rekan kerja, atasan yang mendukung, serta lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan perasaan positif dan kepuasan kerja pegawai (Arifin, 2019).

Kepuasan kerja pegawai pada Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar sangatlah penting karena akan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar penting untuk dilakukan.

Teori determinasi diri, atau Self-Determination Theory (SDT) dalam bahasa Inggris, adalah teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh psikolog Edward L. Deci dan Richard M. Ryan. Self-Determination Theory berfokus pada derajat yang mana perilaku manusia adalah murni otonom atau otodidak dan sejauh mana mereka diatur oleh lingkungan sekitar. Self determination atau determinasi diri adalah kemampuan diri dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan berdasarkan pengetahuan dan penilaian individu terhadap dirinya sendiri (Field & Hoffman, 1994, p. 164 dalam Field, Hoffman & Posch. 1997). Jika dikaitkan dengan individu, maka self determination individu adalah kemampuan individu dalam mencapai tujuannya sebagai pelajar yaitu keberhasilan secara akademik, pribadi sosial, dan karir. Jika individu mampu berkembang dengan baik pada keempat aspek tersebut, maka dapat dikatakan individu berhasil mencapai tujuannya (Mamahit & Situmorang, 2016).

Menurut Self-Determination Theory, motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu dan dipicu oleh minat atau keinginan untuk belajar, sementara motivasi ekstrinsik terjadi ketika individu melakukan tugas untuk mendapatkan hadiah atau menghindari hukuman. Self-Determination Theory menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mendorong keterlibatan, kinerja, dan kesejahteraan yang lebih baik, sementara penggunaan tekanan eksternal atau hadiah untuk memotivasi perilaku dapat merusak motivasi intrinsik dan menurunkan kinerja. Teori ini memiliki aplikasi yang luas dan telah digunakan untuk menjelaskan perilaku dalam berbagai bidang seperti pendidikan, kesehatan, olahraga, bisnis, dan psikologi klinis. Misalnya, dalam pendidikan, pengajar dapat menggunakan prinsip-prinsip Self-Determination Theory untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung motivasi intrinsik individu, mempromosikan rasa otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial (Hamzah, 2020).

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom. Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan (Suriagiri, 2020). Lebih lanjut, Kepemimpinan Transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif dan telah diterapkan di berbagai organisasi internasional yang mengelola hubungan antara pemimpin dan pengikutnya dengan menekankan pada beberapa factor antara lain perhatian (*attention*), komunikasi (*communication*), kepercayaan (*trust*), rasa hormat (*respect*) dan resiko (*risk*).

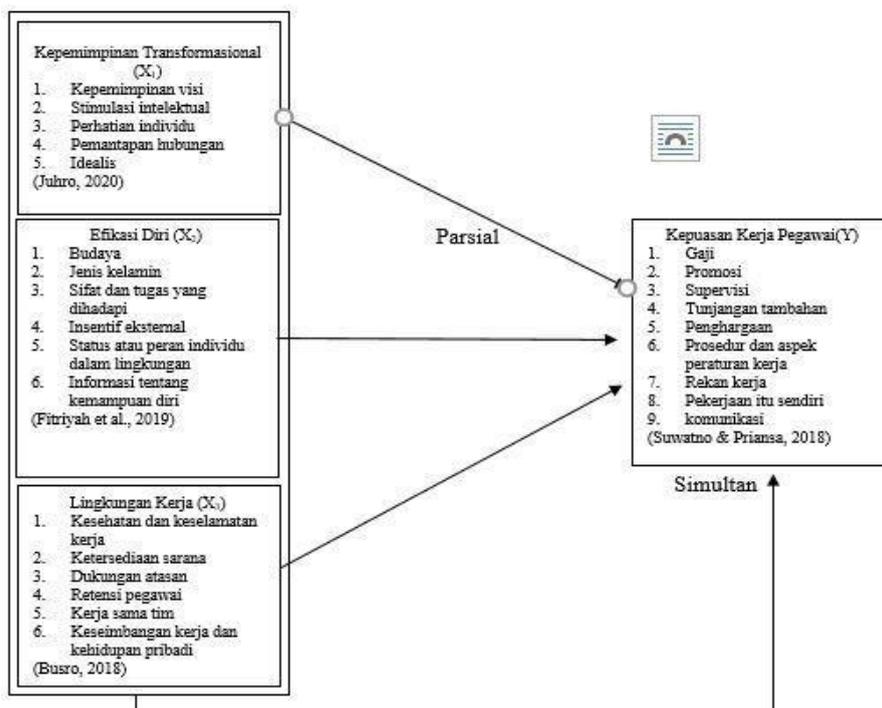
Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama, dengan mendorong kreativitas, inovasi, dan pengembangan diri. Pemimpin transformasional berusaha mempengaruhi bawahan dengan cara memperkuat identitas diri, memberikan visi yang jelas, memberikan dukungan, dan memberikan contoh yang baik. Pemimpin ini berusaha untuk membangkitkan semangat dan motivasi yang tinggi dalam timnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas (Usman, 2021).

Bandura adalah orang yang pertama kali mengenalkan tentang efikasi diri. Teori efikasi diri berasal dari teori belajar sosial yang menyatakan bahwa permulaan adaptasi dengan lingkungan sebagian ditentukan oleh penilaian efikasi diri. Efikasi diri menurut Bandura (1997) adalah keyakinan diri individu dalam memperhitungkan kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai hasil pada situasi dan kondisi tertentu. Keyakinan diri ini terdiri dari kepercayaan diri, kemampuan adaptasi diri, kualitas dan kuantitas kognitif serta bertindak pada kondisi yang memiliki tekanan. Keyakinan diri individu dalam kemampuan melaksanakan suatu tugas tergantung pada tingkat kesukaran tugas dan kecakapan individu dalam menghadapi tugas tersebut (Fitriyah et al., 2019).

Efikasi diri akan memengaruhi sikap kerja seseorang terlebih yang memiliki efikasi diri tinggi untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaannya dengan cara yang efektif dan efisien dan mampu memberikan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai efikasi diri yang baik juga kan mempunyai kepuasan kerja yang baik dan memiliki sikap optimis serta selalu mendukung komitmen. Untuk sebuah hasil kerja, efikasi diri merupakan motivasi yang baik agar luaran yang didapatkan sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan,

2019). Untuk mencapai kepuasan kerja memiliki efikasi diri yang telah menjadi sikap pribadi individu, akan membuat seseorang merasakan pekerjaan mereka lebih baik dan tidak akan terjebak pada hal yang negatif. Skaalvik dan Skaalvik (2014) menjelaskan dengan efikasi diri membuat karyawan untuk mencari pemecahan masalah pada pekerjaan dan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja sehingga karyawan akan merasa puas pada saat bekerja. Sebelumnya telah dilakukan penelitian peran efikasi diri pada kepuasan kerja (Lestari et al., 2020).

Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat beberapa hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Kota Makassar.
2. Diduga bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Kota Makassar.
3. Diduga bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pemasarakatan Kelas 1 Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa “The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic, and past or present behavior. Survey is appropriate for research questions about self reported belief or behavior”. Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif.

Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada kantor Balai Pemasarakatan Kelas 1 Kota Makassar. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah 1 bulan yaitu pada April-Mei 2023.

Adapun populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai (PNS) Balai Pemasarakatan Kelas 1 Kota makassar yang berjumlah 105 orang. Kemudian, teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 105 responden.

Jenis data yang akan digunakan untuk kepentingan pengolahan data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket (*questionnaire*).

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Dengan taraf signifikansi 5% diperoleh r- tabel 0,242. Jika r-hitung (untuk tiap item pernyataan dapat di lihat pada kolom *Pearson correlation*) > dari rtabel dan f positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	Item 1	0,740	0,193	Valid
	Item 2	0,738	0,193	Valid
	Item 3	0,801	0,193	Valid
	Item 4	0,747	0,193	Valid
	Item 5	0,789	0,193	Valid
Efikasi Diri	Item 1	0,758	0,193	Valid
	Item 2	0,801	0,193	Valid
	Item 3	0,761	0,193	Valid
	Item 4	0,811	0,193	Valid
	Item 5	0,705	0,193	Valid
	Item 6	0,741	0,193	Valid
Lingkungan Kerja	Item 1	0,672	0,193	Valid
	Item 2	0,813	0,193	Valid
	Item 3	0,708	0,193	Valid
	Item 4	0,887	0,193	Valid
	Item 5	0,744	0,193	Valid
	Item 6	0,682	0,193	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai	Item 1	0,700	0,193	Valid
	Item 2	0,778	0,193	Valid

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	Item 3	0,640	0,193	Valid
	Item 4	0,800	0,193	Valid
	Item 5	0,754	0,193	Valid
	Item 6	0,692	0,193	Valid
	Item 7	0,757	0,193	Valid
	Item 8	0,781	0,193	Valid
	Item 9	0,775	0,193	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,820	0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,864	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,848	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Pegawai	0,897	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan tabel di atas membuktikan bahwa setiap variabel yang diukur > 0,6 yang berarti reliabel atau andal sebagai alat pengumpul data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Kep. Transformasional (X ₁)	0,359	4,254	0,000	Signifikan
Efikasi Diri (X ₂)	0,449	5,103	0,000	Signifikan
Lingkunga Kerja (X ₃)	0,386	4,841	0,000	Signifikan
Konstanta	11,113	6,491	0,000	Signifikan
F	87,451			
Prob F	0,000			
R	0,850			
R Square	0,772			

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha 11,113 + 0,359 + 0,449 + 0,386 + 0,228$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas dapat interprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 11,113 menyatakan bahwa jika nilai variabel kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja adalah (0) maka kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar adalah sebesar 11,113.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,359, artinya – jika nilai variabel kepemimpinan transformasional bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,359. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel kepemimpinan transformasional maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,359.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,449, artinya – jika nilai variabel efikasi diri bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,449. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel efikasi diri maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,449.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,386, artinya – jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,386. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel motivasi maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,386.

Uji T (Secara Parsial)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 3. maka hasil dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan transformasional sebesar $4,254 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel efikasi diri memiliki nilai t hitung sebesar $5,103 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,841 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,254 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,983. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara lebih spesifik, semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Balai Perumahan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.
3. Variabel efikasi diri memiliki nilai t hitung sebesar 5,103 yang juga lebih besar dari nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa efikasi diri juga memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai dalam kemampuan mereka, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami.

4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,841 yang lebih besar dari nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial dalam lingkungan kerja di Balai Perumahan Masyarakat berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, pada tabel f statistik diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,694. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.418	3	311.139	87.451	.000 ^b
	Residual	359.344	101	3.558		
	Total	1292.762	104			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri						

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4. diketahui nilai F hitung sebesar $87,451 > 2,694$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Masyarakat Kelas 1 Kota Makassar.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.714	1.886
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Efikasi Diri				

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Hasil nilai R Square di atas menunjukkan angka 0,722 atau 72,2%, nilai tersebut berarti besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi berdasarkan nilai R Square yang dihasilkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Masyarakat Kelas 1 Kota Makassar sebesar 72,2%, sisanya sebesar 27,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interpretasi nilai R Square ini mengatakan bahwa sekitar 72,2% variasi dalam kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja. Artinya, variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, penting untuk dicatat bahwa terdapat 27,8% variasi dalam kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau faktor-faktor lain yang tidak diukur dapat memberikan kontribusi terhadap variasi tersisa dalam kepuasan kerja pegawai.

Dalam hasil penelitian ini, meskipun kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, masih terdapat faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut dan memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi X_1 sebesar 0,359, artinya – jika nilai variabel kepemimpinan transformasional bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,359. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel kepemimpinan transformasional maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,359.

Hasil pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung kepemimpinan transformasional sebesar $4,254 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sukrajap, 2016). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan mediasi dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam hal ini, variabel mediator memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun demikian, pengaruh variabel mediator terhadap komitmen organisasi mungkin tidak sekuat yang diharapkan. Hal ini bisa disebabkan oleh keberadaan variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanto, 2016). Setelah melakukan analisis, hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja kerja. Kedua, efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja, namun tidak signifikan secara statistik. Ketiga, kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja kerja. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, efikasi diri juga memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja. Terakhir, efikasi diri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja kerja. Dalam kesimpulannya, temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja kerja. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi, terutama dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi X2 sebesar 0,348, artinya – jika nilai variabel efikasi diri bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,348. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel efikasi diri maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,348.

Pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung efikasi diri sebesar $2,942 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Karnati & Wiratma, 2017). Berdasarkan analisis dan interpretasi data, ditemukan beberapa temuan penting dalam penelitian ini. Pertama, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang memotivasi, inspiratif, dan memberdayakan mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja para pegawai. Kedua, efikasi diri juga memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan diri individu dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap efikasi diri. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional dapat mempengaruhi persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi organisasi dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Penelitian lain yang juga turut mendukung temuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kader, 2020). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa self esteem dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RSUD Ciamis pengaruh 44,5% sementara 55,5% sisanya

dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan RSUD kabupaten Ciamis mempertahankan dan memperhatikan self esteem dan self efficacy sehingga akan meningkatkan kepuasan pegawainya

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi X_2 sebesar 0,338, artinya jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,338. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel inovasi bisnis maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,338.

Pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $2,217 > 1,983$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Santoni et al., 2021). Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sementara kepemimpinan dan lingkungan secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Secara bersama-sama, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja menentukan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Saran hasil penelitian, agar supaya komitmen karyawan tinggi terhadap perusahaan, maka manajemen perlu merubah gaya kepemimpinan yang adaptif dan transformatif, serta lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyawati et al., 2022). Hasil penelitian menunjukkan: (1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. (2) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial. (3) Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Sebagai bukti, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional adalah 0,359, menunjukkan bahwa peningkatan sebesar satu unit dalam kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,359. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung kepemimpinan transformasional sebesar 4,254, yang lebih besar dari nilai t tabel 1,983, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis ini signifikan secara statistik. Efikasi diri juga memiliki

dampak yang signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,348, yang berarti peningkatan satu unit dalam efikasi diri akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,348. Hasil uji t untuk efikasi diri sebesar 2,942, lebih besar dari 1,983, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, memberikan bukti lain yang mendukung hubungan ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,338, artinya jika nilai variabel lingkungan kerja bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,338. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel inovasi bisnis maka berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai di Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar sebesar 0,338.

2. Kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 87,451 yang lebih besar dari nilai F tabel 2,694, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square sebesar 0,722 atau 72,2% menunjukkan bahwa sekitar 72,2% variasi dalam kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen ini. 27,8% sisanya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Efikasi diri merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Perumahan Kelas 1 Kota Makassar. Artinya, keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri pegawai dapat menjadi langkah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil tersebut ditunjukkan dari besaran nilai Coefficient Beta sebesar 0,416 lebih besar dibandingkan kedua variabel independen lain yaitu kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Fahmi, I. (2017a). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. CV.
- Hamzah, I. F. (2020). Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 1(September), 66–73. <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7691>
- Kader, J. I. A. Kusniawati, mukhtar, A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62.
- Karnati, N., & Wiratma, D. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Guru the Effect of Transformational Leadership and Self Efficacy of the Job Satisfaction Teacher. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8, 85.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal*

- Ekonomi & Ekonomi Syariah, 3(2), 529–536.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Alfabeta. CV.
- Mamahit, H. C., & Situmorang, D. D. B. (2016). Hubungan Self-Determination dan Motivasi Berprestasi Dengan Kemampuan Pengambilan Keputusan Siswa SMA. *Jurnal Psikologi Psibernetika*, 9(2), 78–92.
- Maria, S. (2021). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit NEM.
- Minhajuddin, A., Firman, A., & Badaruddin, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Pusaran Manajemen (JPM)*, 2(2), 203-224.
- Narendra, G. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 1–8.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Santoni, A., Heryono, G., Sudirman, S., & Endri, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 796–805. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.796>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. CV.
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan dimediasi oleh pemberdayaan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 12(9), 22–45. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/53/52>
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Usman, H. (2021). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Wijayanto, T. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Chandra Departement Store Tanjung Karang Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 1–23.