THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

RIZKI WAHYUNI PUTRI

B1021211205

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

RIZKI WAHYUNI PUTRI

B1021211205

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Rizki Wahyuni Putri
NIM	: B1021211205
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen Reguler
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Influence of Transformational Leadership and Servant Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Rizki Wahyuni Putri
NIM. B1021211205

PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Rizki Wahyuni Putri
NIM	: B1021211205
Program Studi	: Manajemen Reguler
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir :

The Influence of Transformational Leadership and Servant Leadership on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 13 Januari 2025



Rizki Wahyuni Putri
NIM. B1021211205

LEMBAR YURIDIS

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

Penanggung jawab Yuridis

Rizki Wahyuni Putri
B1021211205

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	18-1-2025	
Pembimbing 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	16-1-2025	
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	17-1-2025	
Penguji 2	Efa Irdhayanti S.E., M.M. NIP. 198404142023212039	17-1-2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas Rahmat dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"*The influence of transformational leadership and servant leadership on employee performance mediated by job satisfaction"***, ini dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Ibu Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah dengan tulus memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
7. Pramana Saputra, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset+ yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses pelaksanaan MBKM Riset+.
8. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset+ yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Efa Irdhayanti, S.E., M.M.. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset+ yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama sidang karya akhir ini.
10. Seluruh Dosen MBKM Riset+ Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian karya akhir.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.
12. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya ini.

13. Kedua orang tua penulis, Bapak yang selalu mendukung penulis dalam hal apapun serta berkontribusi dalam kehidupan penulis dan membiayai penulis sampai penulis selesai menuntaskan perkuliahan & pintu surgaku Almarhumah Mamak yang selalu menjadi pedoman hidup bagi penulis yang kehadirannya selama hidup menjadi sumber kekuatan didalam hidup penulis, meskipun kini mamak penulis telah tiada, tetapi nasihat baik dan doa-doa beliau selalu tertanam dihati penulis, abang dan kakak kandung penulis serta kakak-kakak ipar penulis yang selalu meyakinkan, menyemangati, serta mendoakan penulis dalam proses penulisan karya akhir ini.
14. Orang yang selalu membersamai hari-hariku, Cahyo Rizki Setiawan yang selalu mendukung, menenangkan, memberi semangat, dan doa selama proses pengerjaan karya akhir ini.
15. Keponakan-keponakan penulis, yang penulis sayangi Abizhar, Gibran, Fajri, Fahrul, Bondan, Hafis, Juna, Aryo, Safira, Putra, Zidan, dan Fahmi yang selalu menghibur penulis ketika penulis sedang bersedih dan selalu membuat hari-hari penulis bahagia sehingga bersemangat untuk menuntuskan karya akhir ini.
16. Sahabat penulis sejak SD yaitu Khairunnisa dan Musrifah Salsabila yang selalu memberikan semangat, selalu menemani penulis ketika terpuruk, dan memberikan doa selama proses pengerjaan karya akhir ini.
17. Sahabat penulis sejak SMA yaitu Putri Dwi Anggraeni, Iis Amalia, Zakia Shalimar, Riska Kurniati, Audi walaupun sama-sama sibuk tetapi mereka selalu menyemangati penulis dan memberikan doa untuk penulis didalam proses pengerjaan karya akhir ini.
18. Teman-teman seperjuangan MBKM Riset+ yaitu, Sasqia Cansa Miranda, Juliana Ignatia, Priska Riafinola Ivana, Apriwina Yulita Kalista, Astrella Callista Putri Raharjo, dan Khujjah Ayu Asria serta teman-teman lainnya yang telah saling menguatkan dan bersama berjuang dari awal mulai hingga selesai dalam proses penulisan karya akhir ini.
19. ResearchQ yang senantiasa membantu penulis dan menyediakan layanan konsultasi terkait pengolahan data secara daring dan gratis sangat membantu penulis dalam proses pengerjaan karya akhir ini.
20. Untuk diri sendiri, terimakasih telah bertahan sejauh ini dan selalu berani untuk meyelesaikan hal yang luar biasa ini.
21. Semua pihak yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak dapat ditulis satu per satu.

Pontianak, 13 Januari 2025



Rizki Wahyuni Putri
NIM. B1021211205

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

Rizki Wahyuni Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* dan *servant leadership* terhadap *employee performance*, dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. *Transformational Leadership* dikenal karena kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif melalui pengembangan diri dan komitmen yang lebih kuat. Di sisi lain, *servant leadership* menekankan pada kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan lingkungan kerja yang mendukung dan berempati. Kedua gaya kepemimpinan tersebut berpotensi meningkatkan *job satisfaction*, yang kemudian berdampak positif pada *employee performance*. Dalam konteks organisasi publik, khususnya Dinas Perhubungan Kota Pontianak, pemahaman tentang kepemimpinan dan etika kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 4 sebagai alat bantu statistik dan *Structural Equation Modeling* (SEM) sebagai metode analisis data untuk menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah 119 karyawan dengan teknik pengambilan sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan menghasilkan 92 responden menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Namun, *servant leadership* memiliki pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Selain itu, *job satisfaction* berfungsi sebagai mediasi antara *servant leadership, transformational leadership* dan *employee performance*.

Kata kunci : *Employee Performance, Job Satisfaction, Servant Leadership, Transformational Leadership*

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

Rizki Wahyuni Putri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and servant leadership on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable. Transformational leadership is known for its ability to inspire and motivate employees to achieve organizational goals more effectively through self developmentand stronger commitment. On the other hand, servant leadership emphasizes the well-being and needs of employees, which creates a supportive and empathetic work environment. Both leadership styles have the potential to increase job satisfaction, which then has a positive impact on employee performance. In the context of public organizations, particularly the Dinas Perhubungan Kota Pontianak, an understanding of leadership and work ethics is essential to improve employee performance. This study used SmartPLS version 4 as a statistical tool and Structural Equation Modeling (SEM) as a data analysis method to test the hypothesis. The population in this study were 119 employees with sampling techniques using simple random sampling and resulted in 92 respondents being sampled in this study. The results showed that transformational leadership had no significant effect on employee performance. However, servant leadership has a positive and significant impact on employee work habits. In addition, job satisfaction can have a significant impact on employee performance. In addition, job satisfaction serves as a mediation between servant leadership, transformational leadership, and employee performance.

Kata kunci : *Employee Performance, Job Satisfaction, Servant Leadership, Transformational Leadership*

RINGKASAN KARYA AKHIR

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND SERVANT LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. SDM yang berkualitas dapat menjamin kelancaran seluruh aktivitas bisnis melalui pengelolaan yang efisien. Kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja mencakup aspek seperti lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, peluang karir, dan kompensasi yang memadai (Santoso & Yuliantika, 2022; Yuanita & Padmantyo, 2022). Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi dan produktif (Rahayu, 2019; Priyatmo, 2018). Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional menekankan motivasi, inovasi, dan transformasi budaya kerja (Bass, 1985; Bakker et al., 2023), sementara kepemimpinan pelayan berfokus pada empati dan kebutuhan karyawan (Greenleaf, 1970; Adiguzel et al., 2020). Kedua gaya ini terbukti relevan untuk organisasi modern, terutama dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan (Putra Widyatmika & Riana, 2020; Suzanna & Fauzan, 2019).

Dinas Perhubungan Kota Pontianak memiliki peran strategis dalam mengelola transportasi dan menjamin kelancaran lalu lintas di tengah tantangan meningkatnya mobilitas masyarakat. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja di bawah kepemimpinan yang efektif (Naeem & Khanzada, 2018; Daud & Afifah, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelayan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Berdasarkan penelitian sebelumnya, kedua gaya kepemimpinan tersebut terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Aswad et al., 2023; Silalahi et al., 2022). Latar belakang ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan SDM melalui kepemimpinan yang efektif guna meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor publik seperti Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1) Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?
2) Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?
3) Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?

4) Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?
5) Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?
6) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *transformational leadership* dan *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?
7) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *servant leadership* dan *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1) Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
2) Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
3) Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
4) Menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap *job satisfaction* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
5) Menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
6) Menguji peran *job satisfaction* dalam memediasi hubungan antara *transformational* dan *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
7) Menguji peran *job satisfaction* dalam memediasi hubungan antara *servant leadership* dan *employee performance* pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

4. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan kuesioner online melalui Google Form sebagai metode pengumpulan data. Meskipun efisien, potensi bias seperti kesenjangan digital dan self-selection harus diantisipasi. Desain kuesioner yang cermat dan strategi mitigasi dapat menghasilkan data yang valid dan berkualitas. Survei menggunakan skala Likert berbasis peringkat dari 1 hingga 5: 1. Sangat Tidak Setuju, 2. Tidak Setuju, 3. Netral, 4. Setuju, 5. Sangat Setuju (Razali et al., 2023). Kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator : motivasi inspirasional, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Qawabah, 2012). *Servant leadership* diukur melalui lima indikator: cinta kasih, kerendahan hati, visi, kepercayaan, dan pemberdayaan (Dennis & Bocarnea, 2005). Kinerja karyawan dianalisis dengan lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan kemandirian (Sedarmayanti, 2017). Kepuasan kerja dinilai melalui empat indikator: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, dan rekan kerja (Robbins & Judge, 2015). Populasi

penelitian ini adalah 119 pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak, dengan sampel 92 responden menggunakan simple random sampling. Kriteria responden: bekerja di Dinas Perhubungan Kota Pontianak, masih aktif, dan telah bekerja minimal 1 tahun. Analisis data menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS versi 4. Pengujian meliputi uji validitas konvergen (*Average Variance Extracted* dan *outer loading*), validitas diskriminan (*cross loading*), serta reliabilitas konstruk (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*). Nilai R-Square digunakan untuk mengukur variasi yang dijelaskan oleh model. Analisis Jalur digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh positif dan signifikan. Model penelitian ini mengeksplorasi pengaruh *Transformational Leadership* dan *Servant Leadership* terhadap *Employee Performance*, dengan *Job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

5. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memperoleh nilai t-hitung pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis pertama, dimana *transformational leadership* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *servant leadership* terhadap *employee performance* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis kedua, dimana *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis ketiga, dimana *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *servant leadership* terhadap *job satisfaction* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis keempat, dimana *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis kelima, dimana *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *transformational leadership* terhadap *employe performance* melalui *job satisfaction* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis keenam, dimana *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *servant leadership* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* yang lebih besar dari 1,64 dan nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis ketujuh, dimana pengaruh *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*.

6. Kesimpulan dan saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* lebih efektif daripada *transformational leadership* dalam meningkatkan *employee performance* Dinas Perhubungan Kota Pontianak. *Job Satisfaction* berperan penting sebagai mediasi yang menghubungkan kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja perlu diutamakan untuk mendorong kinerja optimal dalam organisasi publik.

2) Saran

Organisasi lebih memanfaatkan gaya kepemimpinan pelayan, yang terbukti efektif meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional juga perlu ditingkatkan, khususnya dengan fokus pada aspek komunikasi visi dan motivasi inspiratif untuk memperkuat kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai mediator yang signifikan dapat terus dioptimalkan dengan memastikan lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang adil, dan peluang pengembangan karir. Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan perluasan variabel seperti budaya organisasi atau tingkat stres kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam persepsi karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat diaplikasikan dalam berbagai konteks organisasi, baik publik maupun swasta, untuk memastikan konsistensi dan relevansi dari hubungan antara kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMAKASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
ISI KARYA AKHIR 153
INTRODUCTION 153
RESEARCH METHOD 155
RESULT AND DISCUSSION 156
CONCLUSION 160
ACKNOWLEDMENTS 161
REFERENCES 161
LAMPIRAN