

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Extrinsic Reward*, dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul

Ica Ramdani¹

Didik Subiyanto²

Kusuma Chandra Kirana³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Indonesia

¹Korespondensi penulis: icaramdani9@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to determine the influence of transformational leadership, extrinsic rewards, and employee welfare on job satisfaction. The population used was all employees from the KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul head office totaling 38 employees. Saturated sampling is used as a sampling technique and quantitative method, carried out by collecting data by distributing questionnaires using Google Forms directly. Data analysis processing was carried out using SPSS Version 20 to determine the hypothesis results using multiple linear regression analysis and supported by t-test hypothesis testing. The results of this research show that transformational leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, while extrinsic rewards do not have a significant effect on job satisfaction. Apart from that, it was also found that employee welfare had a positive and significant effect on job satisfaction.*

Keywords: *Employee welfare; Extrinsic reward; Job satisfaction; Transformational leadership.*

Abstrak. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh kepemimpinan transformasional, *extrinsic reward*, dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan dari kantor pusat KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul berjumlah 38 karyawan. Sampling jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel dan metode kuantitatif, dilakukan dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dengan Google formulir dan secara langsung. Pengolahan analisis data dilakukan menggunakan SPSS Versi 20 dan untuk mengetahui hasil hipotesis dengan analisis regresi linier berganda dan didukung oleh pengujian hipotesis uji t. Hasil penelitian yang telah dilakukan ini menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *extrinsic reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain

itu, ditemukan juga bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Extrinsic reward*; Kepemimpinan transformasional; Kepuasan kerja; Kesejahteraan karyawan.

Article Info:

Received: December 7, 2023 Accepted: December 20, 2024 Available online: December 27, 2024
DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v14i1.1707>

PENDAHULUAN

Di era saat ini, kehadiran BMT (*Baitul Maal Wa Tamwil*) memiliki peran penting sebagai lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usahanya dengan menerapkan unsur syariah menggunakan prinsip bagi hasil atau pembagian laba dan bebas dari unsur riba untuk memperbaiki perekonomian masyarakat (Sudjana & Rizkison, 2020). BMT adalah lembaga keuangan syariah yang kini banyak bermunculan di Indonesia, hingga ribuan BMT (Kirana et al., 2021). Menurut informasi dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gunungkidul, Kabupaten Gunungkidul memiliki 19 BMT (Kirana et al., 2021). KSPPS (Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah) BMT Dana Insani adalah salah satu BMT di Kabupaten Gunungkidul yang bergerak di bidang keuangan berdasarkan prinsip ekonomi Islam (Pramestya et al., 2023).

KSPPS BMT Dana Insani memiliki berbagai jenis produk dan layanan. Dalam melayani nasabahnya, sumber daya manusia yang ada di KSPPS BMT Dana Insani harus senantiasa diperhatikan. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan pada perusahaan yaitu bagian kepuasan kerja, yang perlu terus ditingkatkan karena akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Citrawati & Khuzaini, 2021). Oleh karena itu, kepuasan kerja pada karyawan perlu diperhatikan pada perusahaan agar kinerja dan produktivitas kerja karyawan dapat optimal.

Kepuasan kerja ditingkatkan oleh beberapa faktor, yang pertama dilihat dari segi kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Jenis kepemimpinan transformasional ini dapat mendorong karyawan untuk tumbuh dan akan dapat mencapai kinerja karyawan yang lebih tinggi (Santoso et al., 2023). Dengan di terapkannya gaya kepemimpinan ini dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya, yang akan menimbulkan perasaan senang, dan nyaman berada di perusahaan tersebut, tanpa ada kata malas dalam menyelesaikan pekerjaannya (Prasetyaningtyas et al., 2020). Faktor kedua adalah *extrinsic reward*. *Extrinsic reward* ini diartikan sebagai imbalan yang berwujud/nyata dan bersifat eksternal terhadap pekerjaan karyawan (Aktor et al., 2012). Pemberian *extrinsic reward* dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tersebut (Djisoko et al., 2019).

Faktor terakhir adalah kesejahteraan karyawan. Pemberian kesejahteraan karyawan adalah cara perusahaan menjaga sikap karyawan agar tetap tercipta rasa nyaman, senang, dan perasaan puas dalam melakukan pekerjaannya (Sulistyawati & Siagian, 2021). Hal tersebut dapat di simpulkan dengan semakin tinggi kesejahteraan karyawan dalam perusahaan, maka muncul rasa puas yang semakin tinggi pada mereka dalam melakukan pekerjaannya (Wijayanto et al., 2017).

Dari penjelasan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji kembali berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian, yaitu pada variabel kepemimpinan transformasional. Dalam variabel kepemimpinan transformasional ini tidak ada pengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Deddy, 2022; Prayekti & Pangestu, 2022; Singgih et al., 2020). Penemuan ini bertentangan dengan temuan sebelumnya yang menemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Adawiyah et al., 2020; Fatimah, 2022; Fatyandri & Shanty, 2022; Deddy, 2022; Prayekti & Pangestu, 2022; Singgih et al., 2020)

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan tersebut, penelitian ini memerlukan analisis lebih lanjut untuk meneliti variabel dengan menambahkan variabel lain, yaitu *extrinsic reward* dan kesejahteraan karyawan. Variabel tambahan yang dimaksud digunakan, karena disesuaikan dengan kondisi tempat penelitian dan saran yang diberikan pada penelitian terdahulu (Novi et al., 2023). Jadi, penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, *extrinsic reward*, dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan populasi karyawan pusat KSPPS BMT Dana Insani yang ada di Gunungkidul sebagai objek penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang mempunyai kharismatik tinggi, intelektualitas yang luas, dan kemampuan memotivasi untuk memengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku bawahannya untuk mencapai target organisasi secara sadar dan kehendaknya sendiri, sehingga penerapan kepemimpinan transformasional ini efektif dalam menjalankan dan mengembangkan suatu organisasi disebut sebagai kepemimpinan transformasional (Yusuf et al., 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan peran pemimpin sebagai kunci keberhasilan dalam meyakinkan bawahannya untuk melaksanakan target pencapaian perusahaan dan mampu memberikan motivasi bagi bawahannya dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya, sehingga mereka dapat menumbuhkan motivasi internal dan komitmen kerja (Cahyono et al., 2020). Jadi, kunci keberhasilan terletak pada peran dan keahlian dari seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk menginspirasi dalam mencapai tujuan perusahaan, kepemimpinan yang dimaksud tersebut dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional (Bass et al., 2003) terdiri atas motivasi inspiratif, pengaruh ideal/kharisma, pertimbangan individu, serta stimulasi intelektual.

Extrinsic Reward

Menurut Mahaney dan Lederer (2006), Emmanuel dan Nwuzor (2021); serta Hamzah dan Matkhairuddin (2022), *extrinsic reward* adalah bentuk penghargaan atau imbalan dalam bentuk nyata yang seringkali bersifat finansial dan memiliki ukuran objektif. *Extrinsic reward* dapat meningkatkan semangat kerja dan distribusi penghargaan ini menjadi hal penting bagi perusahaan terutama dalam evaluasi kinerja di era saat ini, sedangkan indikator untuk mengukurnya meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan promosi (Niguse & Getachew, 2019).

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2012, dalam Hasibuan & Hendry, 2020), balas jasa pelengkap guna mempertahankan dan memperbaiki kondisi karyawan disebut kesejahteraan. Kesejahteraan dapat memberikan inspirasi agar bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan mewujudkan nilai perusahaan yang lebih tinggi (Wei et al., 2020). Salah satu faktor penting dalam menciptakan kualitas kehidupan karyawan adalah kesejahteraan karyawan, yang memungkinkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan terpelihara dengan baik (Sriwidodo & Haryanto, 2010). Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menerapkan dan memperhatikan program kesejahteraan bagi karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar, sehingga dapat tercapai kinerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, serta agar karyawan betah dan nyaman berada dalam perusahaan tersebut. Indikator untuk mengukur kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2013, dalam Rizal, 2023; Wijayanto et al., 2017) adalah kesejahteraan yang bersifat ekonomi, kesejahteraan berupa fasilitas, kesejahteraan dalam bentuk pelayanan.

Kepuasan Kerja

Rasa yang muncul dari kondisi kerja yang mereka hadapi dan akan berdampak pada hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan adalah definisi kepuasan kerja (Hermingsih & Purwanti, 2020). Selain itu, kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, maupun hubungan dengan lingkungannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik (Wahyuningsih et al., 2022). Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan, jika mereka merasa senang serta nyaman dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja terhadap pekerjaannya pun semakin tinggi, berbeda dengan karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja akan rendah, hal ini berdampak pada kinerja karyawan (Wahyuningtyas & Kirana, 2022). Kepuasan dalam bekerja biasanya akan membuat karyawan menjadi lebih kreatif, inovatif, berkembang dan membawa perubahan yang baik bagi perusahaannya, selain itu juga akan memunculkan sikap positif pada diri karyawan, dapat meningkatkan moral serta hasil kerja mereka dan menciptakan pertemanan yang menyenangkan (Mwesigwa et al., 2020). Oleh karena itu, kepuasan kerja timbul dari kondisi pekerjaan yang dihadapi. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka dapat menciptakan dampak positif pada diri karyawan dan memberikan efek pada kinerja mereka terhadap perusahaan, sehingga kepuasan kerja memiliki peran penting bagi perusahaan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator (Schnake, 1983), yaitu kepuasan ekstrinsik, kepuasan intrinsik, dan kepuasan sosial.

Pengembangan Hipotesis

Pemimpin dapat menciptakan perubahan positif kepada orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya dengan menginspirasi atau memotivasi mereka, membantu mengembangkan potensi keahlian yang dimiliki, dalam mencapai tujuan perusahaan dapat disebut kepemimpinan transformasional. Kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat dicapai oleh pemimpin yang dengan efektif menerapkan kepemimpinan transformasionalnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Janti et al., 2023; Nugraha & Dewi, 2022; Rismayadi, 2022), sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kebijakan penting perusahaan dalam pemberian *reward* terutama *extrinsic reward* yang merupakan imbalan dari luar untuk diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja karyawan. Pemberian *extrinsic reward* dilakukan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Jika tercipta rasa puas terhadap pekerjaannya, maka mereka pun cenderung akan memperlihatkan perilaku atau sikap yang positif pada saat bekerja seperti lebih bersemangat dan disiplin, hal tersebut akan membantu perusahaan untuk mencapai target. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan *extrinsic reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Ansori et al., 2022; Hamzah & Matkhairuddin, 2022; Rohwiyati, 2019), sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Extrinsic Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesejahteraan merupakan balas jasa yang didapatkan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Dengan terpeliharanya kesejahteraan karyawan pada perusahaan, maka karyawan cenderung akan puas, dan mereka akan memberikan kinerja tinggi bagi perusahaan. Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya jika adanya kesejahteraan karyawan akan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja (Agbakwuru & Iyawe, 2023; Amin & Yusra, 2021; Hasibuan & Hendry, 2020), sehingga hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

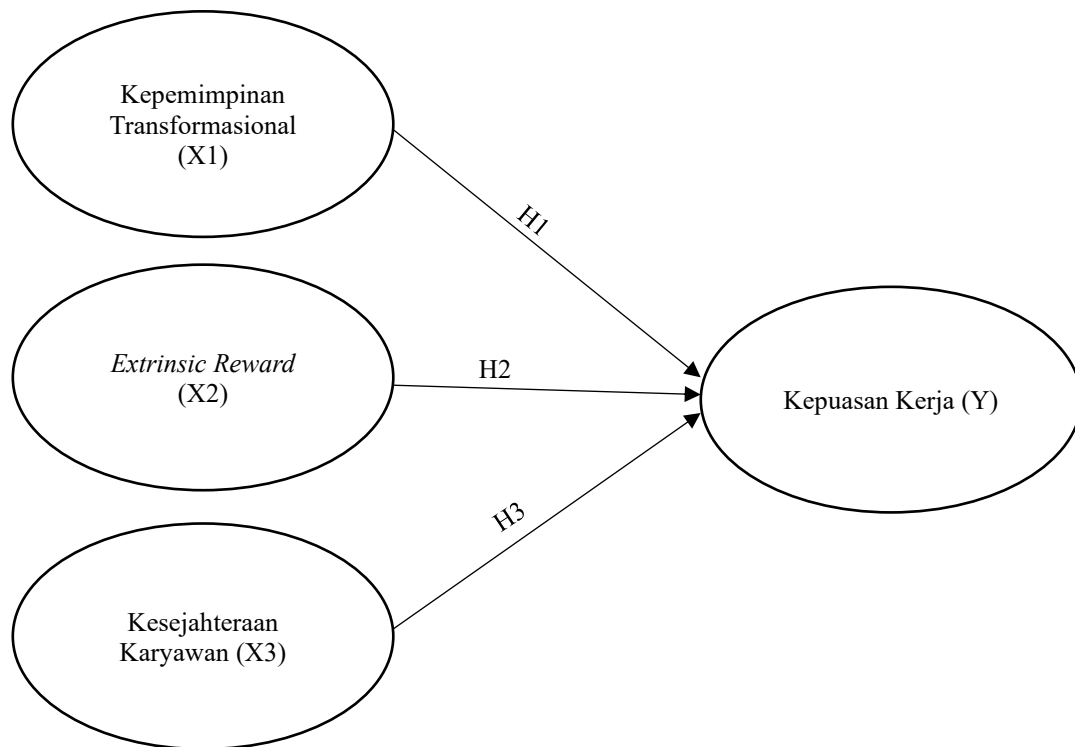
Metode kuantitatif digunakan pada penelitian ini. Metode kuantitatif memakai data angka dan data yang dianalisis dengan rumusan statistik (Bandu et al., 2023). Data yang diperoleh dikumpulkan melalui kuesioner berisi jawaban yang diberikan kepada karyawan pusat KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul secara langsung dan *online* melalui *Google form* dengan jumlah populasi 38 karyawan yang sekaligus digunakan sebagai sampel penelitian, yang disebut sebagai teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2016, dalam Pramestya et al., 2023), teknik *sampling* jenuh merupakan teknik *sampling* yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Gambar 1 menunjukkan model yang menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Dari 38 responden, karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,7% yang berjumlah 17 orang, sedangkan untuk perempuan 55,3 % yang berjumlah 21 orang, sehingga responden penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan. Mereka yang berstatus pegawai tetap sebanyak 94,7% yang berjumlah 36 orang, dan pegawai tidak tetap sebanyak 5,3% yang berjumlah dua orang, sehingga responden penelitian ini didominasi oleh pegawai tetap. Selanjutnya, responden yang belum menikah sebanyak 36,8% berjumlah 14 orang dan mereka yang sudah menikah sebanyak 63,2% berjumlah

24 orang, sehingga responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang sudah menikah.



Gambar 1. Model Penelitian

Responden berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 65,8% berjumlah 25 orang, berusia 31-39 tahun sebanyak 21,1% berjumlah 8 orang, dan berusia 40-49 tahun sebanyak 13,2% berjumlah lima orang, sehingga responden penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 30 tahun kurang. Responden yang memiliki pendidikan terakhir diploma (D1/D2/D3/D4) sebanyak 23,7% dengan jumlah sembilan orang, S1 sebanyak 44,7% berjumlah 17 orang, dan SMA sebanyak 31,6% berjumlah 12 orang, sehingga pendidikan terakhir karyawan didominasi S1 (Sarjana). Responden yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5,3% atau berjumlah dua orang, karyawan dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 60,5% berjumlah 23 orang, karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18,4% berjumlah tujuh orang, masa kerja lebih dari 15 tahun mencapai 5,3% atau berjumlah dua orang, sedangkan karyawan dengan masa kerja kurang dari dua tahun sebanyak 10,5% berjumlah empat orang, sehingga responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 2-5 tahun.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir-butir kuesioner sebagai instrument penelitian ini dinyatakan valid apabila $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ (Ghozali, 2016). Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan valid, karena nilai $R\text{-hitung} > R\text{-tabel}$ dengan $df = 36$ ($df=38-2$), dan signifikansi alpha (α) 5%, maka nilai $r\text{-tabel}$ sebesar 0,320.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	R-hitung	R-tabel
Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,566	0,320
	0,732	0,320
	0,776	0,320
	0,731	0,320
	0,863	0,320
	0,827	0,320
	0,824	0,320
	0,804	0,320
Extrinsic Reward (X2)	0,748	0,320
	0,686	0,320
	0,821	0,320
	0,864	0,320
	0,851	0,320
	0,880	0,320
	0,843	0,320
	0,786	0,320
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,746	0,320
	0,842	0,320
	0,803	0,320
	0,746	0,320
	0,879	0,320
	0,813	0,320
	0,819	0,320
	0,728	0,320
Kepuasan Kerja (Y)	0,731	0,320
	0,875	0,320
	0,891	0,320
	0,686	0,320
	0,786	0,320
	0,810	0,320
	0,675	0,320
	0,842	0,320
	0,753	0,320
	0,859	0,320
	0,651	0,320
	0,707	0,320
	0,751	0,320
	0,885	0,320

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

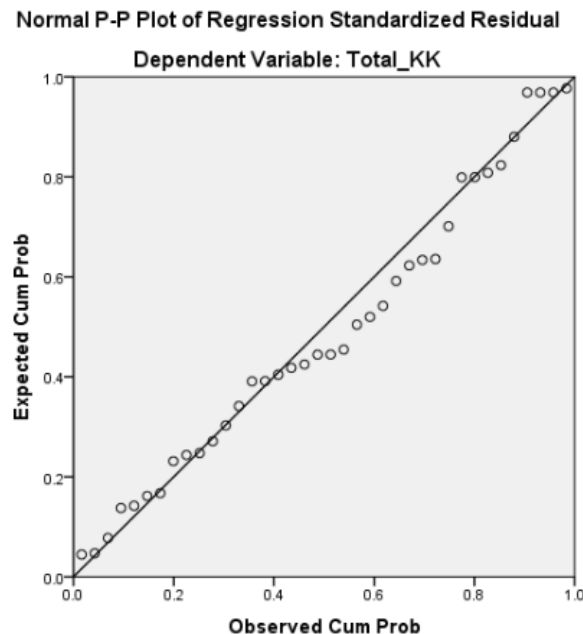
Suatu variabel pada kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sebaliknya, jika *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional, *extrinsic reward*, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja memiliki *Cronbach's alpha* > 0,6 sehingga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Transformasional	0,898
<i>Extrinsic Reward</i>	0,940
Kesejahteraan Karyawan	0,931
Kepuasan Kerja	0,929

Uji Normalitas dan Linearitas

Grafik normalitas p-plot menunjukkan pola distribusi normal apabila data atau titik-titiknya tersebar di sekitar atau mengikuti garis diagonal atau garis histogramnya (Ghozali, 2011). Gambar 2 menunjukkan penyebaran titik-titik yang berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, grafik normal P-Plot pada Gambar 2 memenuhi syarat asumsi linearitas. Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data residual dapat dikatakan terdistribusi normal (Ghozali, 2011). Oleh karena itu, hasil analisis pada Tabel 3 menunjukkan nilai residual berdistribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* = 0,841 > 0,05.

**Gambar 2. P-Plot untuk Menguji Linearitas Model Penelitian****Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,87359119
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,100
	Negative	-0,079
Kolmogorov-Smirnov Z		0,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,841

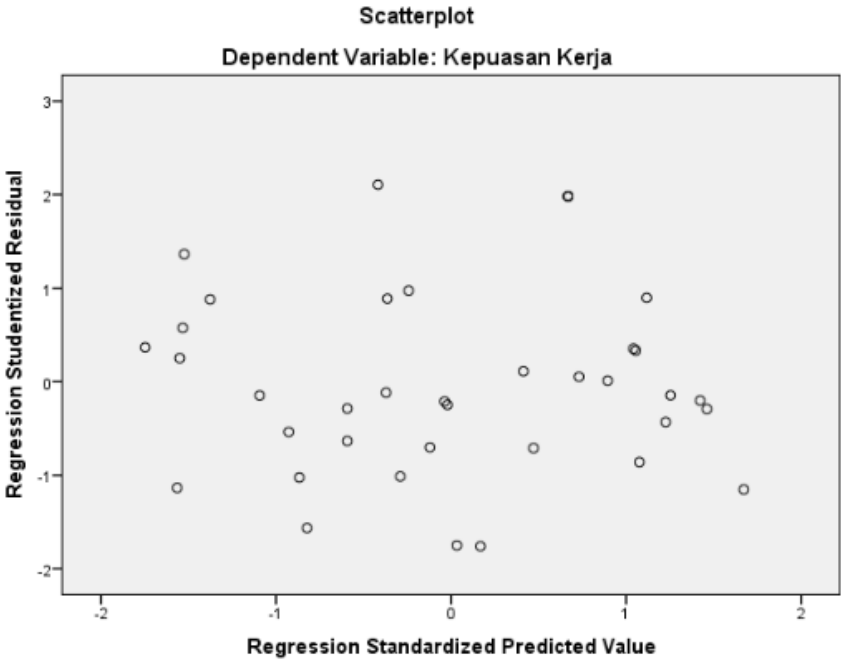
Uji Multikolinearitas dan Heterokedastisitas

Indikator untuk mengetahui tidak terjadi multikolinearitas adalah nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 (Ghozali, 2016), maka sebuah model dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Tabel 10 menunjukkan hasil perhitungan bahwa nilai VIF variabel kepemimpinan transformasional adalah $2,465 < 10$ dan *tolerance* $0,406 > 0,1$; variabel *extrinsic reward* bernilai VIF $7,873 < 10$ dan *tolerance* $0,127 > 0,1$; dan variabel kesejahteraan karyawan nilai VIF $7,851 < 10$ dan *tolerance* $0,127 > 0,1$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,945	3,281		0,593	0,557		
1	Kepemimpinan Transformasional	0,413	0,149	0,290	2,774	0,406	2,465
	Extrinsic Reward	0,308	0,188	0,307	1,640	0,127	7,873
	Kesejahteraan Karyawan	0,470	0,228	0,385	2,060	0,127	7,851

Untuk mendeteksi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Apabila gambar *scatterplot* menunjukkan titik-titik data menyebar di atas, di bawah, dan di sekitar sumbu 0 dan penyebarannya tidak membentuk suatu pola tertentu, maka model penelitian tidak memiliki gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Gambar 3 membuktikan bahwa model penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olah data regresi pada Tabel 4, persamaan regresi linear berganda pada model penelitian ini ditunjukkan pada persamaan [1].

$$KK = 1,945 + 0,413KT + 0,308ER + 0,470KKA + e \quad \text{-----}[1]$$

Keterangan [1]:

KK = Kepuasan Kerja

KT = Kepemimpinan Transformatif

ER = *Extrinsic Reward*

KKA = Kesejahteraan Karyawan

e = residual.

Untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi penelitian ini digunakan uji parsial atau uji t yang hasilnya juga ditunjukkan pada Tabel 4. Hasil uji parsial kepemimpinan transformasional menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yaitu nilai t-hitung > t-tabel atau $2,774 > 2,028$ dan tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Selanjutnya, uji parsial *extrinsic reward* terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai t-hitung < t-tabel atau $1,640 < 2,028$ dengan tingkat signifikansi $0,110 > 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak. Uji parsial kesejahteraan karyawan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena t-hitung > t-tabel atau $2,060 > 2,028$ dan tingkat signifikansi $0,047 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, *extrinsic reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih merasa puas apabila pemimpin mereka menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan mereka terpelihara dengan baik.

Dari hasil penelitian tersebut, beberapa saran bagi KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul perlu menerapkan kepemimpinan transformasional. Pemimpin KSPPS BMT Dana Insani sebaiknya dapat mempertahankan rasa percaya diri yang kuat dan meningkatkan pemberian pujian untuk karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena hal tersebut akan memberikan perasaan puas pada diri karyawan. Dalam penerapan *extrinsic reward*, KSPPS BMT Dana Insani perlu meningkatkan ketepatan waktu pada saat memberikan kenaikan gaji bagi karyawan. Karena rasa puas dalam diri karyawan dapat dicapai dengan pemberian *reward* yang konsisten kepada mereka. Kesejahteraan karyawan KSPPS BMT Dana Insani perlu mendapatkan perhatian dengan mempertahankan pemberian gaji karyawan yang sesuai dengan standar UMR dan memastikan lingkungan kerja yang bebas dari rasa stres pada karyawan. Dengan terpeliharanya kesejahteraan karyawan, maka kepuasan kerja akan dapat meningkat. KSPPS BMT Dana Insani dapat terus memberikan peluang pada karyawan untuk belajar sesuatu yang baru dan berharga, sehingga mereka dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Kepuasan kerja pada karyawan dapat tercapai dengan memahami kebutuhan dan

keinginan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka layanan pada nasabah dapat menjadi kurang efektif.

Untuk penelitian selanjutnya, apabila menggunakan objek penelitian yang sama, maka sebaiknya menambahkan variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini. Perluasan variabel yang dapat memengaruhi kepuasan kerja untuk mendapatkan pemahaman mengenai hal apa saja yang memberikan pengaruh pada variabel kepuasan kerja. Namun, jika ingin melakukan penelitian dengan variabel *extrinsic reward*, maka penelitian selanjutnya disarankan untuk memilih objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa keterbatasan penelitian seperti penggunaan sampel yang terbatas hanya karyawan KSPPS BMT Dana Insani Gunungkidul. Jadi, cakupan penelitian ini terbatas hanya pada perusahaan tersebut. Hasil yang berbeda jika diterapkan pada objek perusahaan lain. Selain itu, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dalam model penelitian ini masih terbatas hanya pada tiga variabel meliputi kepemimpinan transformasional, *extrinsic reward*, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan variasi pada variabel yang diteliti.

REFERENSI

- Adawiyah, R. A., Muis, M., & Razak, A. M. (2020). Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja. *YUME: Journal of Management Faculty of Economics and Business*, 3(3), 26–43. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.12>
- Agbakwuru, K. N., & Iyawe, B. O. (2023). Employee welfare and job satisfaction among non-academic staff of Universities in Ekiti State. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 18(1), 044–052. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.18.1.0537>
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9–15.
- Amin, S., & Yusra, I. (2021). Pengaruh Pemberian Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 2(2), 1–15. <https://doi.org/10.32815/jpro.v2i2.833>
- Ansori, Aprianto, I., Yusup, M., Ansori, K., & Marzani. (2022). The Influence of Intrinsic and Extrinsic Rewards on Middle School Teachers' Job Satisfaction. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6335–6346. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.1820>
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Maqna Hotel Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1096–1106.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207–218. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.207>

- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1S), 158–179.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16.
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 11(01), 171–185. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17274>
- Djisoko, M. S., Suroso, S., & Nurbaiti, B. (2019). Pengaruh Extrinsic Reward, Intrinsic Reward, dan Job Autonomy Terhadap Job Satisfaction dengan Intrapreneurship Menjadi Variabel Perantara di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(2), 24–40. <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.629>
- Emmanuel, N., & Nwuzor, J. (2021). Employee and Organisational Performance: Employees Perception of Intrinsic and Extrinsic Rewards System. *Applied Journal of Economics, Management and Social Sciences*, 2(1), 26–32. <https://doi.org/10.53790/ajmss1135>
- Fatimah, A. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas SDM dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(2), 215–224.
- Fatyandri, A. N., & Shanty, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Batam Adi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 43–53. <https://doi.org/10.33087/eksis.v13i2.323>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamzah, N. M., & Matkhairuddin, S. (2022). Extrinsic Rewards and Job Satisfaction among Employees in RISDA Selangor. *e-Academia Journal*, 11(2), 201–213. <https://doi.org/10.24191/e-aj.v11i2.20444>
- Hasibuan, D., & Hendry, R. S. M. (2020). Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Perkebunan Nusantara III (PERSERO) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal EBMA*, 1(1), 17–24. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1894>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Janti, D. A., Setiawati, T., & Suratman, A. (2023). The influence of transformational leadership and job training on employee performance at PT. Adira Finance

- Yogyakarta, with job satisfaction as an intervening. *Jurnal Mantik*, 6(4), 2685–4236.
- Kirana, K. C., Nurfauziah, H. Z., Septyarini, E., & Othman, A. (2021). The Effect of Leadership Style and Compensation on Employee Performance with Organizational Commitment. *Jurnal integrative Islamic Studies*, 7(1), 57–68. <https://doi.org/10.28918/hikmatuna.v7i1.3>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 39(2), 253–268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Niguse, G. T., & Getachew, H. (2019). The Effect of Reward System On Employee Creativity In Oromia Credit And Saving Share Company (Ocscsco) Case of Bale Zone Branch. *Journal of Higher Education Service Science and Management*, 2(1), 1–20.
- Novi, D. S., Bahri, S., Rambe, M. F., & Aditya, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 11(3), 354–364. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.4894>
- Nugraha, I. G. A. B. A., & Dewi, A. S. K. (2022). The Role of Job Satisfaction Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment at Engineering Company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 96–99. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1342>
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Prasetyaningtyas, W. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap knowledge sharing dan kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 379–399. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i2.3049>
- Prayekti, & Pangestu, K. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA). *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 373–384.
- Rismayadi, B. (2022). the Influence of Work Environment, Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Implications for Employee Performance. *Sosiohumaniora*, 24(2), 168–174. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v24i2.36248>
- Rizal, F. (2023). Fulfillment of Employee Welfare and Work Environment on Employee Performance in Jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 4(4), 749–761. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4>

- Rohwiyati, R. (2019). Pengaruh Extrinsic Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Restoran Mie Gacoan Surakarta). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Mutiara Madani*, 7(2), 123–139.
- Santoso, T. I., Suharnanik, S., Mendrofa, Y., & Putri, R. K. (2023). The Role of Transformational Leadership, Work Environment on Job Satisfaction and Performance of Hospitals Employee during Digital Era. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(2), 252–266.
- Schnake, M. E. (1983). An Empirical Assessment of the Effects of Affective Response in the Measurement of Organizational Climate. *Personnel Psychology*, 36(4), 791–807. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00513.x>
- Singgih, E., Iskandar, J., Goestjahjanti, F. S., Fahlevi, M., Nadeak, M., Fahmi, K., Anwar, R., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Environment and Performance. *Solid State Technology*, 63(2s), 293–314.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sudjana, K., & Rizkison, R. (2020). Peran Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Mewujudkan Ekonomi Syariah yang Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 185–194. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1086>
- Sulistiyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Astrido Toyota Pondoh Indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11–18.
- Wahyuningsih, E., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Effect of Job Satisfaction, Job Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance Girisubo District in Gunungkidul. *Balance Jurnal Ekonomi*, 18(01), 80–83.
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170–173. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- Wei, Y., Nan, H., & Wei, G. (2020). The impact of employee welfare on innovation performance: Evidence from China's manufacturing corporations. *International Journal of Production Economics*, 228, 1–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107753>
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Prijonegoro Kabupaten Sragen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 204–219.
- Yusuf, F. A., Fauzi, A., & Malik, A. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Culture on The Quality of Education Services. *Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 26(1), 147–160. <https://doi.org/10.24090/insania.v26i1.4811>