

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Owabong Waterpark Purbalingga

Ega Yufitra Rahayu¹, Purnadi², Suyoto³, Maulida Nurul Innayah³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Abstrak

Kinerja karyawan pada Owabong Waterpark Purbalingga saat ini menghadapi tantangan operasional yang signifikan sebagai destinasi wisata air unggulan. Fokus utama permasalahan terletak pada beban kerja yang tidak proposional, dimana praktik rangkap jabatan masih ditemukan pada lini operasional strategis. Fokus utama permasalahan terletak pada beban kerja yang tidak proposional, dimana praktik rangkap jabatan masih ditemukan pada lini operasional strategis (Umamah & Hidayati, 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah 130 karyawan. Sampel yang dipilih menggunakan *random sampling*. Berdasarkan kriteria diperoleh 130 responden. Penelitian ini menggunakan alat uji SPSS, dengan metode penelitian yang digunakan adalah uji analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji f, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, Kualitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance at Owabong Waterpark Purbalingga currently faces significant operational challenges as a leading water tourism destination. The main focus of the problem lies in the disproportionate workload, where the practice of dual positions is still found in strategic operational lines. This dual position phenomenon is often seen as an indicator of excessive workload that hinders the achievement of maximum work results (Umamah & Hidayati, 2024). The purpose of this study was to analyze the effect of transformational leadership, work quality, work motivation and job satisfaction on employee performance at Owabong Waterpark Purbalingga. This study used a questionnaire method for data collection. The population of this study was 130 employees. The sample was selected using random sampling. Based on the criteria obtained 130 respondents. This study used the SPSS test tool, with the research methods used were descriptive statistical analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, f test, and t test. The results showed that transformational leadership, work quality, work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at Owabong Waterpark Purbalingga.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Quality, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Copyright (c) 2026 Ega Yufitra Rahayu

✉ Corresponding author :

Email Address : tugaspurnadi@gmail.com

PENDAHULUAN

Industri pariwisata merupakan salah satu industri yang mendatangkan devisa terbesar bagi suatu negara, oleh karena itu setiap negara berupaya untuk mengembangkan kegiatan di bidang pariwisata (Kemnaker, 2022). Pariwisata memiliki peran yaitu sebagai pengentasan kemiskinan melalui penyerapan tenaga kerja di bidang pariwisata. Perkembangan pariwisata mendorong dan mempercepat pertumbuhan ekonomi serta menciptakan permintaan, baik konsumsi maupun investasi, dimana keduanya akan menimbulkan kegiatan produksi barang dan jasa (Yakup & Haryanto, 2019).

Sejalan dengan desentralisasi pembangunan ekonomi, tren pariwisata ini merambat ke berbagai daerah. Kabupaten Purbalingga adalah salah satu kabupaten di Provinsi Jawa Tengah, yang menyimpan potensi pariwisata yang cukup besar. Kabupaten Purbalingga tidak kalah dibandingkan kota lain, terutama wisata alam. Hal itu dikarenakan kota ini berada di daerah pegunungan dengan pemandangan yang indah dan udara yang sejuk. Ada 38 objek wisata yang terdapat di Kabupaten Purbalingga yang bisa dikunjungi seperti objek wisata dan tujuh objek wisata yang hits yaitu Owabong, Gowa Lawa, Puncak Sendaren, Canyoning Arus Watu Mujur, Curug Sumba, Rafting di Sungai Klawing, Bukit Watu Geong (Purbalinggakab, 2025).

Obyek Wisata Air Bojongsari terletak di daerah kabupaten Purbalingga tepatnya yaitu di desa Bojongsari kecamatan Bojongsari Purbalingga. Obyek wisata air Bojongsari atau biasa disingkat OWABONG adalah perusahaan daerah kabupaten Purbalingga yang bergerak di bidang pariwisata berdiri pada tahun 2003 yang di prakarsai oleh pemerintah daerah kabupaten Purbalingga. Obyek wisata air Bojongsari menjual sarana bermain bermacam-macam kolam air diantaranya yaitu pantai bebas tsunami yang dikonsep dengan suasana pasir putih, kolam pesta air yang dilengkapi dengan arena bermain anak, kolam arus/kanal arus, kolam renang olympic yang berstandar internasional, kolam awal waterboom dan kolam akhir yang dilengkapi dengan trampoline, big pillow serta ember tumpah. Obyek wisata air bojongsari mempunyai karyawan dengan total jumlah 130 karyawan (Setiawan, 2025).

Kinerja karyawan pada Owabong Waterpark Purbalingga saat ini menghadapi tantangan operasional yang signifikan sebagai destinasi wisata air unggulan. Fokus utama permasalahan terletak pada beban kerja yang tidak proposional, dimana praktik rangkap jabatan masih ditemukan pada lini operasional strategis (Umamah & Hidayati, 2024). Hal ini berdampak langsung pada penurunan indikator kinerja karyawan yang meliputi : Kualitas hasil kinerja dalam pemeliharaan wahana, ketepatan waktu pelayanan pengunjung, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian dalam pengambilan keputusan darurat (Hariyati & Sunardi, 2024)

Penelitian ini memotret dinamika kerja pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memiliki ambiguitas target antara orientasi laba dan pelayanan publik daerah, sebuah wilayah yang jarang dieksplorasi secara empiris (Amdanata & Annisava, 2025). Berbeda dengan lingkungan kantor, penelitian ini dilakukan pada ekosistem wisata air yang memiliki tekanan kerja fisik dan tanggung jawab keselamatan jiwa, yang memberikan dimensi berbeda pada variabel kepemimpinan dan kualitas kerja. Berbeda dengan model penelitian umum yang hanya mengandalkan motivasi dan kepuasan, penelitian ini menempatkan kualitas kerja

sebagai variabel mandiri untuk menguji sejauh mana standar teknis mampu menopang kinerja ditengah fenomena rangkap jabatan.

Melalui survei awal dan wawancara dengan Setiawan kepala (HRD) Owabong (2025), manajemen menjelaskan bahwa tantangan utama mereka adalah kondisi di mana karyawan Owabong sering kali harus merangkap jabatan, yang berdampak langsung pada ketidakpuasan kerja karyawan. Beban kerja ganda ini, yang berpotensi menyebabkan kelelahan dan penurunan fokus, secara logis dapat mengancam kualitas pelayanan dan kinerja karyawan. Permasalahan ini memunculkan urgensi untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor kunci yang dapat memitigasi dampak buruk dari rangkap jabatan. Tingkat kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak Owabong memberikan pelatihan dengan memprioritaskan karyawan tetap untuk menjamin keberlangsungan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan serta visi misi yang telah dibuat harus selalu mampu bersaing dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Menurut Mangkunegara (2017), sumber daya manusia adalah aset organisasi yang dapat memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya karyawan yang memiliki kinerja tinggi menjadi aset strategis karena mampu memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas, efisiensi operasional, dan reputasi organisasi dimata publik. Menurut Firmansyah et al. (2020) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Selain itu, kinerja juga dimaknai sebagai cerminan dari seberapa efektif dan efisien karyawan memanfaatkan kemampuan dan upaya (*effort*) mereka dalam pekerjaan. Kinerja yang optimal dan konsisten sangat diperlukan untuk mempertahankan daya saing perusahaan jasa seperti Owabong.

Berdasarkan wawancara dengan kepala HRD Owabong Waterpark Purbalingga (2025), masih terdapat karyawan memegang lebih dari satu jabatan pada objek wisata Owabong. Salah satunya karyawan sebagai *lifeguard* juga bertugas sebagai petugas kebersihan kolam renang, para pemimpin unit kerja lebih fokus pada penyelesaian tugas teknis harian daripada melakukan pembinaan dan pemberdayaan terhadap bawahannya, jadwal kerja yang padat membuat karyawan mudah lelah. Karyawan yang kelelahan cenderung membuat kesalahan atau kurang rapi diakhir shift, sehingga kualitas kerja dan kinerja mereka menjadi tidak stabil. Petugas lifeguard atau operator wahana selalu bekerja dibawah tekanan risiko tinggi, tapi mereka sering merasa dukungan timbal balik kami kurang memadai. Akibatnya, mereka jadi kurang termotivasi untuk mengambil inisiatif dan hanya bekerja sebatas standar minimal demi menghindari kesalahan. Masih terdapat karyawan yang mengaku tetap bekerja karena suasana tim yang supportif, tetapi merasa lelah akibat jadwal kerja yang terlalu padat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass & Riggio (2018), gaya kepemimpinan transformasional adalah proses memengaruhi perubahan mendasar pada sikap anggota dan membangun komitmen terhadap misi organisasi. Menurut (Robbins et al., 2017) dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Djuardi & Laily, 2020; Mukaffi & Anam, 2020; Ramadhani & Indawati, 2021) membuktikan hasil bahwa gaya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan (Asbari et al., 2020; Huda, 2020) membuktikan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kualitas kerja.

Menurut Robbins & Judge (2019), kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas, diukur dari akurasi, kesempurnaan, dan konsistensi pekerjaan. Kualitas kerja yang optimal secara spesifik mencakup ketelitian dan kerapian hasil yang mampu menekan tingkat kesalahan dalam penyelesaian tugas (Wijaya & Husainah, 2025). Dengan demikian, mempertahankan dan meningkatkan standar kualitas kerja merupakan tantangan manajerial utama yang harus diatasi, seringkali melalui intervensi pada faktor pendukung seperti gaya kepemimpinan. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu (Halim, 2020; Munparidi & Sayuti, 2020; Yerisva et al., 2024) menemukan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja

Menurut Robbins (2016), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang mana upaya tersebut dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Secara lebih praktis, motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja agar seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan serta sasaran perusahaan Hasibuan, (2017) dalam (Farisi et al., 2020) Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen, 2020; Norkhalisah, 2020; Paaïs & Pattiruhu, 2020) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor lain yang memengaruhi adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Widodo, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang dihasilkan dari sejumlah sikap khusus terhadap faktor pekerjaan, karakteristik pribadi, dan hubungan kelompok di luar pekerjaan Sutoro et al., (2020) dalam (Yuliana & Fadhli, 2023). Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah variabel fundamental yang wajib dikelola secara optimal. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh penelitian yang dilakukan oleh (Halimah et al., 2024; Utomo & Sanggarwati, 2024; Wahyudi & Ramadhani, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Fauzieq & Yanuar, 2021; Saputra & Endratno, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simbolon, 2022) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penambahan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kerja bentuk pengembangan penelitian ini, seperti penelitian terdahulu yang dilakukan (Laa & Susanto, 2023) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene Theory*)

Landasan teoritis penelitian ini adalah Teori Dua Faktor (*Motivation-Hygiene Theory*) oleh Herzberg (1959). Model ini membagi pengaruh kerja menjadi dua kategori terpisah. Pertama, kelompok motivator dijelaskan sebagai faktor yang berhubungan langsung dengan esensi pekerjaan itu sendiri (*job content*), yang mencakup dimensi kesempatan untuk pencapaian pribadi, pengakuan atas kerja keras, serta pemberian tanggung jawab yang lebih pada karyawan. Sebaliknya, kelompok kedua adalah faktor

higienis yang lebih menitikberatkan pada aspek lingkungan kerja (*job context*) atau faktor faktor ekstrinsik yang mengeilingi karyawan saat bekerja. Faktor ini mencakup komponen komponen seperti kebijakan perusahaan, sistem penggajian, kondisi fisik lingkungan kerja, serta kualitas relasi antar rekan kerja. Dalam konteks operasional di Owabong Waterpark, terpenuhinya faktor higienis ini menjadi syarat mutlak untuk mencapai keunggulan kinerja, organisasi tetap harus mengintegrasikannya dengan penguatan faktor motivator yang kuat (Mulyani & Pratama, 2023). Perbaikan hygiene factors hanya dapat menekan ketidakpuasan, tetapi hanya motivator yang mampu mendorong kinerja dan motivasi ke tingkat superior

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Menurut Mora *et al.* (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi sesuai dengan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1959) kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *motivator* dan *hygiene*. Faktor motivator seperti pencapaian, dan pengembangan diri mendorong munculnya motivasi intrinsik yang meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Sementara itu, faktor *hygiene* seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja secara langsung meningkatkan kinerja, Dengan terpenuhinya kedua faktor tersebut, karyawan bekerja lebih efektif, lebih berdedikasi, dan menunjukkan kinerja optimal dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dimana peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi (Siddiqui, 2024). Karyawan yang bekerja secara produktif, efektif, dan berdedikasi mampu mencapai target, menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi, dan memanfaatkan sumber daya perusahaan secara optimal (Sari & Sari, 2021). Hal ini berdampak pada peningkatan efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, serta pencapaian tujuan strategis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan kesalahan atau inefisiensi, dan memengaruhi reputasi serta keuntungan perusahaan Daeli *et al.* (2024). Menurut (Robbins & Judge, 2019) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain a) Kepemimpinan b) Motivasi kerja c) Kepuasan kerja d) Kompetensi e) Komitmen organisasi.

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional berperan dalam mengoptimalkan faktor motivator, seperti pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan peluang berkembang, karena gaya kepemimpinan ini mendorong terciptanya makna kerja dan pertumbuhan personal (Mulyani & Pratama, 2023). Selain itu, perhatian pemimpin transformasional terhadap hubungan interpersonal dan kondisi kerja juga berkontribusi pada terpenuhinya faktor higienis, sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja sesuai dengan prinsip Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959). Apabila gaya kepemimpinan transformasional sesuai dengan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi maka hasilnya akan meningkatkan kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Menurut (Bass & Riggio, 2018) faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan transformasional meliputi: a) Kepribadian pemimpin, b) Visi organisasi, c) Budaya organisasi, c) Kecerdasan emosional, d)Pengalaman, e) Pendidikan kepemimpinan.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Djuardi & Laily, 2020; Mukaffi & Anam, 2020; Ramadhani & Indawati, 2021) membuktikan hasil bahwa gaya

gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kualitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas Kerja merupakan determinan langsung dari Kinerja Karyawan. Menurut Teori 2 faktor oleh Herzberg (1959) Kualitas yang tinggi mencerminkan dedikasi dan ketelitian, yang pada dasarnya dipicu oleh motivasi intrinsik dan keinginan untuk pencapaian. Semakin baik kualitas kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

Kualitas kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai manifestasi dari faktor motivator karena mencerminkan internalisasi nilai nilai kerja dan komitmen intrinsik karyawan. Karyawan yang mencapai kualitas kerja unggul menunjukkan bahwa mereka telah melampaui sekedar kepatuhan pada faktor higiene dan telah mencapai tahap aktualisasi melalui tanggung jawab dan pencapaian pribadi (Aryani, 2025). Oleh karena itu, kualitas kerja menjadi indikator krusial yang menunjukkan sejauh mana faktor motivator telah berfungsi secara efektif di dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019) menegaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja meliputi: a) Kemampuan individu, b) Motivasi, c) Kepemimpinan, d) Lingkungan kerja, e) Komitmen organisasi.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Halim, 2020; Munparidi & Sayuti, 2020; Yerisva et al., 2024) menemukan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2019), motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan seseorang untuk berperilaku guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta faktor higienis seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Faktor motivasi intrinsik mendorong kepuasan dan semangat kerja, higiene ekstrinsik mencegah ketidakpuasan (Anwar, 2020). Apabila motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga. Menurut (Nugroho, 2021), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja meliputi a) Gaya kepemimpinan, b) Kompensasi, c) Lingkungan kerja, d) Kepuasan kerja, e) Peluang pengembangan karier.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Nguyen, 2020; Norkhalisah, 2020; Paaïs & Pattiruhu, 2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

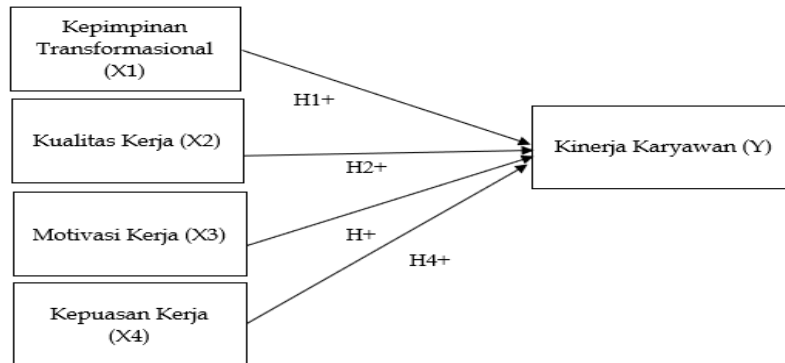
Menurut Widodo (2018) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Menurut Teori Dua Faktor oleh Herzberg (1956), Kepuasan Kerja yang berasal dari Faktor Motivator adalah prediktor utama Kinerja yang superior. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

Menurut Reitner dan Kinicki (2001) dalam (Widodo, 2018) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang mencakup a) Gaji atau kompensasi, b)

Hubungan dengan atasan dan rekan kerja, c) Kondisi dan fasilitas kerja, d) Kesempatan promosi e) Pengembangan karier.

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh (Novita, 2024; Mora *et al.*, 2020; Munparidi & Sayuti, 2020; Saputri *et al.*, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis penelitian yang akan diuji adalah:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

H2: Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Owabong Waterpark Purbalingga.

METODOLOGI

Objek penelitian ini adalah karyawan Objek Wisata Owabong. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada karyawan. Metode pengambilan sampel penelitian ini dengan menggunakan metode *sampel jenuh*. Sampel Jenuh adalah teknik pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dan teknik ini sering digunakan ketika populasi jumlahnya relatif kecil (kurang dari 100 orang atau kurang dari 30 orang) atau jika peneliti ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2022). Penggunaan teknik sampel jenuh dalam penelitian ini dipilih karena Objek Wisata Owabong sebagai BUMD sektor pariwisata jasa memiliki karakteristik kerja yang padat layanan dan berisiko tinggi, sehingga pelibatan seluruh karyawan sebagai responden diperlukan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan representatif dalam menguji pengaruh faktor-faktor perilaku organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah 130 karyawan antara lain: *lifeguard*, *tiketing*, koperasi, taman, umum, kordinator, *security*, loket, parkir, admin, *marketing*, *cleaning service*, operasional, gokart, permainan, *f&b service*, pelampung, gudang dan pelayanan (HRD Owabong, 2025). Sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu seluruh karyawan Objek Wisata Owabong yaitu 130 responden karyawan. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner berbasis skala Likert lima poin, di mana skor 1 menunjukkan

sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan sangat setuju. Data yang diperoleh dari responden karyawan Owabong Waterpark Purbalingga selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Indikator Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Koesioner
Kinerja	a) Kualitas kerja, b) Kuantitas kerja c) Ketepatan waktu, d) efektivitas, e) Komitmen. Silaen (2021)	a) Saya menerima masukan dari atasan atau rekan kerja untuk meningkatkan kualitas b) Saya memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki hasil yang sesuai dengan standar Owabong c) Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diberikan Owabong d) Saya bekerja dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang ditetapkan oleh Owabong e) Saya mengikuti prosedur kerja sesuai yang berlaku di Owabong f) Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, hak keberhasilan atau kekurangannya g) Saya menjaga kebersihan, lingkungan kerja di Owabong.
Kepemimpinan transformasioanal	a) Kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi b) Membangun kepercayaan, c) Menstimulasi pemikiran bawahan d) Memberikan perhatian individual, e) Mengarahkan visi dan misi organisasi secara jelas Rivai & Mulyadi (2020).	a) Pemimpin saya menunjukkan integritas dalam setiap tindakan dan keputusannya b) Pemimpin saya memberikan contoh yang baik dalam bekerja dan berperilaku profesional c) Pemimpin saya mampu memberikan arahan yang jelas tentang tujuan perusahaan Owabong d) Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena pemimpin memberikan semangat e) Saya diberikan kesempatan untuk menggambarkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja f) Pemimpin saya memperlakukan setiap karyawan secara adil g) Saya merasa didengarkan ketika menyampaikan pendapat atau permasalahan kepada pemimpin
Kualitas Kerja	a) Fasilitas kantor b) Lingkungan kerja, c) Sistem dan pembagian kerja d) Dukungan dari atasan. (Sari & Sari, 2021),	a) Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia membantu meningkatkan kualitas hasil kerja b) Saya merasa peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi baik c) Saya merasa lingkungan kerja di Owabong terasa nyaman d) Saya merasa pembagian tugas jelas membantu bekerja dengan lebih terarah dan rapi e) Saya merasa atasan memberikan dukungan yang cukup ketika menghadapi kendala kerja
Motivasi Kerja	a) Kebutuhan fisik b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan akan penghargaan e) Kebutuhan	a) Saya bekerja untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup b) Saya mendapatkan lingkungan kerja yang baik sehingga tambah bersemangat dalam bekerja c) Saya senang mendapatkan dukungan rekan kerja sehingga pekerjaan menjadi sukses

Variabel	Indikator	Pernyataan Koesioner
	perwujudan diri Gunawan et al. (2020)	d) Saya merasa perusahaan telah memperhatikan hasil pekerjaan sehingga membuat lebih bersemangat e) Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja diperusahaan ini
Kepuasan Kerja	a) Upah/gaji b) Promosi jabatan c) Pemimpin yang kompeten, d) Prestasi kerja e) Menikmati pekerjaannya f) Menyukai pekerjaan itu (Yuliana & Fadhlil, 2023)	a) Saya dibayar dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang dilakukan b) Saya diperlakukan adil untuk berkesempatan dipromosi c) Saya menerima pengakuan yang layak ketika melakukan kinerja dengan baik d) Usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang dihalangi dengan birokrasi e) Saya menyukai orang-orang yang dapat bekerja sama f) Saya senang dengan pekerjaan yang ada di Perusahaan g) Saya dapat menyampaikan tugas pekerjaan dengan jelas h) Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 2 uji analisis statistik deskriptif, menunjukkan bahwa nilai mean pada variabel kinerja, gaya kepemimpinan transformasional, kualitas dan motivasi kerja sudah baik sehingga yang sudah diterapkan di perusahaan dipertahankan, sedangkan variabel kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan sehingga masih perlu diperbaiki lagi indikator kepuasan kerjanya supaya meningkat menjadi baik. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2021).

Tabel 2. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Min	Max	Mean	Std. Dev	Makna Mean
Gaya kepemimpinan transformasional	130	1	5	4.08	0.378	Setuju
Kualitas Kerja	130	1	5	4.16	0.372	Setuju
Motivasi Kerja	130	1	5	4.19	0.384	Setuju
Kepuasan Kerja	130	1	5	3.97	0.335	Netral
Kinerja Karyawan	130	1	5	4.18	0.327	Setuju

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Uji Validitas

Uji validitas adalah praktik menilai seberapa tepat suatu instrumen penelitian (seperti kuisioner) dalam melakukan suatu pengukuran. Uji tersebut membandingkan nilai r yang dihitung untuk tiap item dengan nilai r - tabel pada taraf sig. yang sudah ditetapkan. Jika nilai r yang diperoleh melebihi nilai dalam r -tabel maka sebuah item dikatakan sah. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2021).

Berdasarkan uji validitas terhadap semua variabel, menunjukkan bahwa nilai R hitung $>$ nilai R tabel. Hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji validitas selengkapnya disajikan pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.418	0.1654	Valid
	Y2	0.457	0.1654	Valid
	Y3	0.504	0.1654	Valid
	Y4	0.440	0.1654	Valid
	Y5	0.539	0.1654	Valid
	Y6	0.668	0.1654	Valid
	Y7	0.382	0.1654	Valid
	Y8	0.624	0.1654	Valid
Kepemimpinan Transformasi (X1)	X1.1	0.383	0.1654	Valid
	X1.2	0.484	0.1654	Valid
	X1.3	0.567	0.1654	Valid
	X1.4	0.427	0.1654	Valid
	X1.5	0.565	0.1654	Valid
	X1.6	0.663	0.1654	Valid
	X1.7	0.633	0.1654	Valid
	X1.8	0.584	0.1654	Valid
Kualitas Kerja (X2)	X2.1	0.462	0.1654	Valid
	X2.2	0.683	0.1654	Valid
	X2.3	0.530	0.1654	Valid
	X2.4	0.517	0.1654	Valid
	X2.5	0.622	0.1654	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.478	0.1654	Valid
	X3.2	0.770	0.1654	Valid
	X3.3	0.823	0.1654	Valid
	X3.4	0.480	0.1654	Valid
	X3.5	0.556	0.1654	Valid
Kepuasan Kerja (X4)	X4.1	0.513	0.1654	Valid
	X4.2	0.575	0.1654	Valid
	X4.3	0.530	0.1654	Valid
	X4.4	0.366	0.1654	Valid
	X4.5	0.429	0.1654	Valid
	X4.6	0.440	0.1654	Valid
	X4.7	0.447	0.1654	Valid
	X4.8	0.506	0.1654	Valid

Sumber: Data Penelitian SPSS, Diolah 2025

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4 Uji reliabilitas dilakukan kepada semua variabel penelitian dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dan batas standarnya yaitu, 0,60. Jika nilainya $>0,60$, berarti item dianggap reliabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa

variabel penelitian yang digunakan reliabel untuk dilakukan sebagai variabel penelitian. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	0,728	Reliabel
Kualitas Kerja	0,629	Reliabel
Motivasi Kerja	0,735	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,623	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,665	Reliabel

Sumber: Data Penelitian SPSS, Diolah 2025

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2021). Berdasarkan tabel 5 hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2021).

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	130
Test Statistic	0.061
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data Penelitian SPSS, Diolah 2025

Uji Multikolinearitas

Guna mengetahui apakah terjadi korelasi linear absolut atau jelas pada variabel penjelas dalam model regresi, maka dapat diterapkan pengujian multikolinearitas. Analisis VIF(Variance Inflation Factor) dapat mengungkapkan apakah model regresi linear berganda bersifat multikolinear atau tidak. Jika VIF < 10 atau toleransinya > 0,10, hal itu sering kali menunjukkan bahwa variabel tersebut menunjukkan multikolinearitas(Indartini & Mutmainah, 2024). Berdasarkan tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas nilai Tolerance tidak ada yang < 0,1 dan VIF tidak ada yang > 10

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Gaya kepemimpinan transformasional	0,604	1,655
2	Kualitas Kerja	0,550	1,817
3	Motivasi Kerja	0,508	1,968
4	Kepuasan Kerja	0,528	1,894

Sumber: Data SPSS, Diolah 2025

Uji Heteroskedastisitas

Guna memastikan ketiadaan koneksi antar variabel pengganggu (residu) dengan tiap variabel independen, maka diterapkan pengujian (Indartini & Mutmainah, 2024) Berdasarkan tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas tidak ada nilai signifikan < 0,05 sehingga dinyatakan semua variabel tidak terjadi heterokesdastisitas

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.
1	Gaya kepemimpinan transformasional	0.242
2	Kualitas Kerja	0.554
3	Motivasi Kerja	0.115
4	Kepuasan Kerja	0.073

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Analisis Regresi Berganda

Guna memeriksa korelasi antar variable dependen dengan dua variable independennya, maka diterapkan analisis ini yang juga berupaya memahami keterikatan antara keduanya. Selain itu, jika nilai variabel independen naik atau turun, analisis yang sama juga dapat digunakan unuk mengkarakterisasi nilai variable dependen. Data yang paling umum digunakan biasanya memiliki skala berbasis interval atau rasio. (Indartini & Mutmainah, 2024)

Tabel 8. Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.715	0.243		2.947		0.004
	Gaya kepemimpinan transformasional	0.170	0.057	0.210	2.987		0.003
	Kualitas Kerja	0.313	0.065	0.356	4.837		0.000
	Motivasi Kerja	0.170	0.065	0.200	2.608		0.010
	Kepuasan Kerja	0.190	0.073	0.194	2.581		0.011

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

$$Y = 0,715 + 0,170 X1 + 0,313 X2 + 0,170 X3 + 0,190 X4$$

Penjelasan dari analisis persamaan linier berganda adalah sebagai berikut :

- α = 0,715 adalah nilai konstan (α), artinya bahwa jika nilai kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan sebesar 0,715.
- β_1 = 0,170 adalah nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_2 = 0,313 adalah nilai koefisien regresi variabel kualitas kerja artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,313 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- β_3 = 0,170 adalah nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_4 = 0,190$ adalah nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,190 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai pangkat R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Berdasarkan tabel 9 uji koefisien determinasi bahwa nilai Adjust R Square model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kerja motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 61,5% dan sisanya 38,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
1	0.792 ^a	0.627	0.615	0.20325

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Uji F (Goodness Of Fit)

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fitnya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2021).

Berdasarkan tabel 10 uji F(Goodness of fit), yang dihitung menggunakan temuan ANOVA, adalah 52,576, dan tingkat signifikasi adalah 0,000. Derajat kebebasan untuk regresi adalah 4, sedangkan untuk residual adalah 125, dengan 129 responden dan 4 variabel independen. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 52,576 dan nilai F tabel = $n-k-1 = 130 - 4 - 1 = 125$ yaitu 2,68. Nilai F mendekati 2,70 ketika ambang signifikasi ditetapkan pada 0,05. Sebagai hasil dari nilai Sig. Yang kurang dari 0,5 serta nilai F yang berada diatas nilai F (52,576), dapat ditarik konklusi bahwasannya kepuasan kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel independen tersebut secara signifikan.

Tabel 10. Uji F (Goodness Of Fit)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.687	4	2.172	52.576	0.000 ^b
	Residual	5.164	125	0.041		
	Total	13.851	129			

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2025

Uji t (Uji Hipotesis)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh t tabel dengan signifikansi 0,05 ($df = n(130) - k(5) - 1 = 124$) maka t tabel sebesar 1.657. maka :

- a) H1 : Sig 0,003 < 0,05 dan t hitung 2.987 > 1.657 artinya gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis diterima.
- b) H2 : Sig 0,000 < 0,05 dan t hitung 4.837 > 1.657 artinya secara parsial kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis diterima.
- c) H3 : Sig 0,010 < 0,05 dan t hitung 2.608 > 1.657 artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis diterima.
- d) H4 : Sig 0,011 < 0,05 dan t hitung 2.581 > 1.657 artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis diterima.

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung teori dua faktor oleh Herzberg (1959) karena berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti kesempatan untuk mencapai prestasi, pengakuan atas kerja keras, dan peningkatan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong motivasi intrinsik dan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kinerja karyawan ditentukan pemimpin yang memberikan karyawan lebih banyak tanggung jawab sehingga karyawan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan (Robbins & Judge, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Djuardi & Laily, 2020; Mukaffi & Anam, 2020; Ramadhani & Indawati, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian didukung teori dua faktor oleh Herzberg (1956) karena berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti kesempatan untuk mencapai prestasi, pengakuan atas kerja keras, dan peningkatan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong motivasi intrinsik dan kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif kualitas kerja sudah baik sehingga kualitas kerja yang sudah baik perlu dipertahankan. Dalam penelitian ini kualitas kerja yang sudah baik ditunjukkan karyawan meliputi: ketepatan, kerapian, ketelitian, serta pemenuhan standar kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Halim, 2020; Munparidi & Sayuti, 2020; Yerisva et al., 2024) yang menyatakan kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung teori

dua faktor oleh Herzberg (1956) karena berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti kesempatan untuk mencapai prestasi, pengakuan atas kerja keras, dan peningkatan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif motivasi kerja sudah baik sehingga motivasi yang diberikan oleh pimpinan perlu dipertahankan. Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik maka semakin besar dorongan mereka untuk bekerja lebih optimal sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nguyen, 2020; Norkhalisah, 2020; Paaïs & Pattiruhu, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung teori dua faktor oleh Herzberg (1956) karena berkaitan dengan isi pekerjaan, seperti kesempatan untuk mencapai prestasi, pengakuan atas kerja keras, dan peningkatan tanggung jawab, yang secara langsung mendorong motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan sehingga perlu pimpinan perlu lebih memperhatikan kebutuhan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tampilkan. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih kuat, lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan, serta memiliki semangat dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Mora et al., 2020; Munparidi & Sayuti, 2020; Saputri et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Owabong. Saran bagi perusahaan Owabong Waterpark Purbalingga Pada variabel kepemimpinan transformasional para pemimpin agar selalu memberikan motivasi, dukungan, serta komunikasi positif kepada karyawan secara konsisten. Variabel kualitas kerja perlu diperhatikan oleh manajemen Owabong dengan mempertahankan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja agar karyawan tetap loyal dan produktif.. Variabel motivasi kerja diharapkan menjadi dasar bagi manajemen Owabong dalam mendorong kerja sama tim melalui kegiatan yang berfokus pada peningkatan kolaborasi dan komunikasi antar karyawan. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja disarankan kepada pihak Owabong untuk melakukan evaluasi struktur penggajian secara berkala guna memastikan kesesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan kompensasi yang diberikan. Diharapkan dengan saran ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana masing-masing variabel mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah variabel yang diteliti masih terbatas pada gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi

kinerja karyawan. Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian pada organisasi atau sektor lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, atau beban kerja yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi :

- Amdanata, D. D., & Annisava, A. R. (2025). *Apakah Bumid Masih Relevan ? (Kajian Literatur)*. 4, 26–35.
- Anwar. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada Lldikti Wilayah Xi Kalimantan Di Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Usi*, 2(2).
- Aryani. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Alam Jaya Graha. *Yume ; Journal Of Management*, 8(1).
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan Untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/Jm.V10i2.2371>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership* (Second Edi). New York: Psychology Press.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Djuardi, & Laily. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–13.
- Farisi, Irnawati, & Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1).
- Fauzieq, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V3i3.13155>
- Firmansyah, D., Raspati, G., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rismawan Pratama Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(11), 60–82.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Semarang: Undip., 2021.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ikra-Ith Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualiatas Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Supra Matra Abadi Aek Nabara Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Ecobisma*, 7(1), 76–88.
- Halimah, Darka, & Saputra. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4). <https://doi.org/10.31004/Jrpp.V7i4.36788>
- Hariyati & Sunardi. (2024). Kabupaten Sleman Diy. *Jmmu*, 1(1), 1–12.
- Huda, R. (2020). Pengembangan Ekonomi Lokal Melalui Sektor Pariwisata Di Desa Serang, Kecamatan Karangreja, Kabupaten Purbalingga. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(2), 157–170. <https://doi.org/10.46807/Aspirasi.V11i2.1470>

- Indartini, & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda* (Hartirini Warnaningtyas (Ed.)). Lakeisha (Anggota Ikapi No.181/Jte/2019).
- Kemnaker. (2022). *Proyeksi Kebutuhan Tenaga Kerja Di Perusahaan Berdasarkan Kompetisi Pada Sektor Pariwisata Pada Tahun 2022 – 2025*. Satudata Kemnaker.
- Laa, N. A. M., & Susanto, A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Tanaoba Lais Manekat. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 206–223.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway. *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss)*, 3(2), 487–492.
- Mukaffi, Z., & Anam, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Geoekonomi*, 11(1), 102–110. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V11i1.115>
- Mulyani, & Pratama. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis Manajemen*. <https://doi.org/10.59422/Lbm.V1i03.136>
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–46.
- Nguyen. (2020). Examining The Role Of Motivation And Reward In Employees' Job Performance Through Mediating Effect Of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal Of Psychological Studies (Ijps)*.
- Norkhalisah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Dikutip Luas Dalam Studi Empiris Indonesia). *Jurnal Riset Dan Pengabdian Pendidikan (Jrpp) Atau Repositori Lokal Indonesia*.
- Novita. (2024). Menumbuhkan Rasa Empati Mahasiswa Ke Sesama Melalui Program Kunjungan Ke Panti Asuhan Al Muzakki. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 3(2), 48–56. <https://doi.org/10.35446/Bisniskompetif.V3i2.1790>
- Nugroho. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Helper Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jaras (Openjournal.Unpam.Ac.Id)*.
- Paais, & Pattiruhu. (2020). The Effect Of Competence, Leadership Style And Work Motivation In Employee Performance (Studi Di Pt. Metro Indonesia Jaya). *Journal Of Asian Finance, Economics And Business (Jafeb)*.
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n3.P1101-1112>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga* (Edisi Ket). Jakarta : Pt Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba 4.
- Robbins, Stephen, Judge, & Timothy, A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th Ed.).
- Saputra, D. W., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Bpr Bkk Kebumen (Perseroda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 4(6), 730–738. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V4i6.158>
- Saputri, B., Hidayati, N., & Millianingtyas, R. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Kepanjen). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(6), 122–133.
- Sari, & Sari. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap

- Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6).
<https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6>
- Siddiqui. (2024). Keberhasilan Suatu Organisasi Merupakan Hasil Dari Kinerja Karyawan. *Jurnal Kemajuan Penelitian Ilmu Sosial*.
- Silaen, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Simbolon, S. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 69–84.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (4th Ed.)* (Edisi Ke-4). Alfabeta.
- Umamah, & Hidayati. (2024). *Analisis Beban Kerja Untuk Karyawan Dengan Beberapa Posisi*. 5.
- Utomo, M. A. S., & Sanggarwati, D. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Wirakimfood Indonesia. *Journal Of Economics, Business, Management, Accounting And Social Sciences*, 2(5), 290–298.
<https://doi.org/10.63200/jebmass.v2i5.149>
- Wahyudi, A., & Ramadhani, N. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia*, 36(1), 45–56.
- Widodo. (2018). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wijaya, T. A., & Husainah, N. (2025). Penerapan Sistem Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Produksi Film Negara (Persero). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 19019–19033.
- Yakup, A. P., & Haryanto, T. (2019). Pengaruh Pariwisata Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Bina Ekonomi: Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan*, 23(2), 39–47.
- Yerisva, L., Sari, M. W., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Masman Master Manajemen*, 2(3), 265–277.
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 7(1), 58–66.