

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI RUMAH SAKIT PERMATA KUNINGAN

Azan Amarullah Juahari¹, Winda Dwi Yanthi², M. Anissul Fata³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

¹Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

² Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon

³Jl. Majasem B2 Karyamulya Kota Cirebon

Email Penulis¹, Email Penulis² dst

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Permata Kuningan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 175 responden melalui metode random sampling dari total populasi 311 karyawan per Mei 2025. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, regresi berganda, dan path analysis menggunakan bantuan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,367. Motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,539. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik sebesar 3,693. Motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja non fisik sebesar 7,642. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,044. Lingkungan kerja non fisik secara signifikan mengintervening pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebesar 2,713. Dan Lingkungan kerja non fisik secara signifikan mengintervening pengaruh motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan sebesar 4,931. Penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja ekstrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja non fisik sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Implikasi dari penelitian ini memberikan dasar strategis bagi manajemen dalam membangun lingkungan kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang inspiratif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, Analisis Jalur*

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership and extrinsic work motivation on employee performance with a non-physical work environment as an intervening variable at Permata Kuningan Hospital. This study uses a descriptive quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 175 respondents through a random sampling method from a total population of 311 employees as of May 2025. Data analysis

was carried out using descriptive analysis, multiple regression, and path analysis using SPSS software version 23. The results of the study indicate that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance of 3.367. Extrinsic work motivation has a positive and significant effect on employee performance of 2.539. Transformational leadership has a positive and significant effect on non-physical work environment of 3.693. Extrinsic work motivation has a positive and significant effect on non-physical work environment of 7.642. Non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance of 6.044. Non-physical work environment significantly intervenes the effect of transformational leadership on employee performance of 2.713. And non-physical work environment significantly intervenes the effect of extrinsic work motivation on employee performance of 4.931. This study concludes that both directly and indirectly, transformational leadership and extrinsic work motivation have an important role in improving employee performance, with non-physical work environment as a mediator that strengthens the relationship. The implications of this study provide a strategic basis for management in building a positive work environment and an inspiring leadership style to improve workforce productivity.

Keywords: Transformational Leadership, Extrinsic Work Motivation, Non Physical Work Environment, Employee Performance, Path Analysis

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi. Sedangkan di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa:

1. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Disamping itu perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerjasama untuk perusahaan tersebut yang biasa dinamakan dengan karyawan atau pekerja. Seluruh perusahaan memiliki tujuan memperoleh profit dan membangun citra serta nilai perusahaan guna mencapai kesejahteraan bagi pemilik maupun karyawannya.

Dengan hal ini kita menyadari bahwa tanpa adanya karyawan maka suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya. Tentunya diperlukan adanya karyawan yang berkualitas dan mumpuni di

bidangnya. Karyawan sendiri merupakan aset paling penting bagi suatu perusahaan sebagai penggerak utama setiap kegiatan didalam perusahaan.

Namun pada dasarnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkualitas dan mumpuni pada bidangnya saja, akan tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat, berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta mempunyai etos kerja yang tinggi.

Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh kinerja faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Banyak sekali jenis perusahaan yang terdapat di Indonesia, salah satunya merupakan perusahaan jasa. Salah satu jenis perusahaan jasa yaitu perusahaan jasa kesehatan dalam hal ini yaitu Rumah Sakit. Menurut WHO (World Health Organization), "Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat". Sementara berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan "Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat". Rumah sakit

sebagai institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu kepada konsumen sebagai pengguna pelayanan, baik pasien maupun keluarga pasien. Setiap pegawai Rumah sakit, tenaga kesehatan maupun non kesehatan dalam memberikan pelayanan harus mampu menunjukkan sikap ramah, sopan, tanggap dalam mewujudkan pelayanan yang cepat dan tepat serta siap membantu siapa saja tanpa melakukan diskriminasi.

Rumah Sakit Permata Kuningan adalah sebuah rumah sakit yang berlokasi di Kabupaten Kuningan tepatnya di jalan Cut Nyak Dien Cijoho Kuningan. Rumah Sakit Permata Kuningan memiliki sebuah motto yaitu “Melayani Sepenuh Hati dengan Kasih Sayang”, juga visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit Kebanggaan Masyarakat Kuningan Dengan Mengutamakan Mutu, Keselamatan Pasien dan Kepuasan Pelanggan”.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Aswin Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Asaloei Dkk (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hidayat Dkk (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas.

Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasng dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins dalam Emron Edison dkk (2020, p.98). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk

melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl dalam Emron Edison dkk (2020, p.98).

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh responden.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Pertama Kuningan Kab. Kuningan Jawa Barat. Penelitian dilakukan selama 6 Bulan.

Objek dan Subjek Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2022: 130) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Permata Kuningan sampai awal Mei 2025 sejumlah 311 Karyawan

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh responden.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data preimer dan data sekunder. Menurut Indriantoro dan Supomo (2020:146- 147) data primer merupakan

sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui hasil kuisioner oleh responden.

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di RS

Hasil uji t (Parsial) pada Analisis Jalur Persamaan Ke-2 menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3.367 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Permata Kuningan.

2. Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di RS Permata Kuningan.

Dari hasil uji t (Parsial) pada Analisis Jalur Persamaan Ke-2 diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.539 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Hasil uji menunjukkan Motivasi Kerja Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepemimpinan Transformasional terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik di RS Permata Kuningan

Dari hasil uji t (Parsial) pada Analisis Jalur Persamaan Ke-1, didapatkan nilai t-hitung sebesar 3,693 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Temuan penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja non fisik.

4. Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik di RS Permata Kuningan

Dari hasil uji t (Parsial) pada Analisis Jalur Persamaan Ke-1, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,642 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Analisis data mengungkap motivasi

kerja ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kualitas lingkungan kerja non fisik.

5. Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di RS Permata Kuningan

Dari hasil uji t (Parsial) pada Analisis Jalur Persamaan Ke-2, diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,044 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,974 dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di RS Permata Kuningan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai Variabel Intervening.

Dari hasil uji Sobel, diperoleh nilai Z hitung sebesar 2,713 lebih besar dari Z tabel sebesar 1,96 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

7. Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan di RS Permata Kuningan dengan Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai Variabel Intervening.

Dari hasil uji Sobel, diperoleh nilai Z hitung sebesar 4,931 lebih besar dari Z tabel sebesar 1,96 dan nilai signifikansi sebesar $0,00000082 < 0,05$. Hasil akhirnya menunjukkan lingkungan kerja non fisik juga memediasi pengaruh motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada jalur persamaan ke-2, ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t-hitung sebesar

3.367 > t-tabel 1,974 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan melibatkan bawahan secara aktif terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di RS Permata Kuningan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2.539

> t-tabel 1,974 dan signifikansi $0,036 < 0,05$. Ini berarti imbalan dan penghargaan yang diberikan perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik.

Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik (Z), dengan nilai t-hitung sebesar $3.693 > t$ -tabel 1,974 dan signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan contoh dan dukungan positif turut menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan mendukung produktivitas.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik.

Ditemukan bahwa Motivasi Kerja Ekstrinsik (X2) secara signifikan memengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik (Z) dengan nilai t-hitung sebesar $7.642 > t$ -tabel 1,974 dan signifikansi $0,014 < 0,05$. Artinya, kompensasi dan penghargaan eksternal yang memadai mampu memperkuat persepsi positif karyawan terhadap suasana kerja.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar $6.044 > t$ -tabel 1,974 dan signifikansi $0,012 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung, komunikasi yang baik, dan hubungan yang harmonis mampu meningkatkan performa kerja karyawan.

6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja Non Fisik.

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik secara signifikan

mengintervening pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Z-hitung $2,713 > Z$ -tabel 1,96 dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa dampak kepemimpinan akan lebih kuat ketika dilakukan dalam iklim kerja yang positif.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja melalui Lingkungan Kerja Non Fisik.

Dari hasil uji Sobel, diketahui bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik mengintervening secara signifikan pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai Z-hitung sebesar $4,931 > Z$ -tabel 1,96 dan signifikansi $0,00000082 < 0,05$. Artinya, imbalan dan penghargaan yang diberikan perusahaan akan berdampak lebih maksimal jika disertai dengan suasana kerja yang kondusif.

REFERENSI

Achmad Yusuf Prasetyo, J. W. (Volume 12, Nomor 2, Mei 2023). PENGARUH LEADER-MEMBER EXCHANGES, KEPUASAN KERJA, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. JURNAL LENTERA BISNIS , SSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X DOI: 10.34127/jrlab.v12i2.773.

Arif, F. (2021). the Influence of Transformational Leadership, Discipline, Productivity on Employee Performance. Scientific Journal Of Reflection: Economic, 27(6), 1–11.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Aslam, d. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, hal. 87.

Baihaqi, M. F. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT.

Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta
) . UNIVERSITAS DIPONEGORO.

Bass, B. M. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. New Jersey: Mahwah, <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>.

Bukhari, A. (n.d.). Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Berbasis Total Quality Management (TQM). "Dinamika 12,, 2012.

Carlson, D. S. (1995). Institutionalization of Organizational Ethics Through Transformational Leadership. *Journal of Business Ethics* 14, no. 10, 829–38. <https://doi.org/10.1007/BF00872349>.

D, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keupasan Kerja. *Jurnal EMBA Vol. 3 No 3*, 87.

Demi Paranita Rustandi, L. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Employee Engagement dan Relasi Sosial Terhadap Keuasan Kerja Karyawan. *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 88-102. e-ISSN: 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941.

Denno Heryanto, S. S. (2017). Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja . *JURNAL MANAJEMEN Volume 9 (1)*, 8-13.

Ely Kartikaningdyah, N. K. (September 2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *Journal of Business Administration Vol 1, No 2*, 256-269. e-ISSN:2548-9909.

Febrianti, R. &. (2020). Analisis Pengaruh Keuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/10.3701/ileka.v1i2.292>.

Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
Hani, H. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Harahap, I. H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Administrasi Perguruan Tinggi PT. XYZ. *Kenegaraan 1*, 1-28.

Harsoyo, R. (Vol. 3 No. 2 (2022)). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* , pp 247- 262 p-ISSN: 2716-0599 e-ISSN: 2715-9604.

Hartoyo, A. &. (2012). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. *Jurnal EMBA*, ,Vol.5,No.3, hal. 187.

Hasibuan, M. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendra Sutrisno Marbun, J. (Januari 2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1*, E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259. 262-278.

Ivancevich, e. a. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi: Edisi Ketujuh Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.

John H. Jackson, R. I. (2006). *Human Resources Management*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Lubis, D. A. (2022). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Perceived Organizational Support Pada Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. 03, 39–51.

Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*.

Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mulyadi. (2012). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Pustaka. *Jurnal Economicus*, 5 (1).

PRABOWO, A. (2014). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Perawat RSUP Dr.Kariadi, Semarang. *Jurnal Undip*.

Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri.

Rahman Hidayat Nurdiwangsa, H. S. (1-18). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI MOTIVASI KERJAPADA PT SURYA PERTIWI. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, e-ISSN: 2461-0593.

S, A. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Setyaningdyah, E. U. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Dicipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.

Silahul Mukmin, I. P. (Desember-Maret 2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJAKARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajerial Bisnis Vol. 4 No. 2 ISSN 2597-503X*, 123-136.

Siska Hidayanti, A. B. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI

TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 94- 105.

Suryani, N. K. (2018). *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Suryo, B. D. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 392-404.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1) ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org, 41-55.