

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Yandra Rivaldo¹, Sri Langgeng Ratnasari²

¹(Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

²(Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹yandra_rivaldo@yahoo.com, ²sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Keterlibatan emosional karyawan dapat memberi ruang positif bagi kepuasan dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Penelitian ini menguji hipotesis yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kepemimpinan; Motivasi; Kepuasan Kerja

Abstract

Emotional involvement of employees can provide positive space for satisfaction and performance. This study aims to confirm the theoretical model with empirical data. This study uses a causal model survey method using path analysis techniques. This research examines the hypothesis used. The population in this study is PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Nagoya Batam Branch totaling 46 people, samples taken by census method. The results of this study found that directly leadership had no significant effect on job satisfaction. motivation directly has a significant effect on job satisfaction. Leadership, motivation and job satisfaction directly have a significant effect on employee performance. Leadership and Motivation through job satisfaction does not affect employee performance.

Keywords; Employee Performance; Leadership; Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan menghasilkan keluaran sesuai dengan rencana, karena sumber daya manusia adalah kunci dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan jasa keuangan. Perkembangan perbankan tidak terlepas dari kinerja, suatu keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik sehingga

tujuan utama perusahaan dapat tercapai, hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya factor kepemimpinan dan motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran karyawan yang memiliki kinerja yang baik. penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Keterlibatan emosional seorang karyawan dengan pekerjaannya akan mengarah pada kebahagiaan dan aktif perilaku dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan, itu akan merangsang dan mengarah pada peningkatan kinerja positif dan dampak yang baik pada organisasi dan pencapaian hasil kerja (Purwadi, 2020).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka (Barnett, 2017).

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019).

Motivasi karyawan dengan pola pikir melakukan pekerjaan karena mereka diperintahkan oleh atasan dan mau melakukan pekerjaan jika terus dimonitor atau dipantau oleh pimpinan saat bekerja karena kesadaran diri atau atas inisiatif sendiri juga masih merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari Motivasi disajikan dengan kekuatan yang menyebabkan perilaku yang mengarah pada pemenuhan

tujuan yang ditetapkan (Krstic, 2018). Manfaat lain yang dihasilkan dari karyawan yang termotivasi adalah kepuasan kerja yang lebih tinggi (Saragih, 2020). Strategi utama untuk meningkatkan motivasi seseorang adalah dengan uang (Lily, 2017). Penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja? 2) Apakah kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja? 3) Apakah kepemimpinan dan motivasi melalui kepuasan kerja mempengaruhi kinerja?

Kinerja digunakan oleh manajemen untuk melakukan penilaian berkala operasional efektivitas organisasi dan karyawan berdasarkan standar, target dan target yang telah ditentukan kriteria (Muizu, 2019). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020).

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Muafi, 2019). itu penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi pekerjaan karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan (Palinggi, 2020). Pendapat Irwandy (2017) memberikan batasan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan atau layanan yang diberikan oleh unit kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja dan aktivitas mereka (Saragih, 2020). kepuasan kerja adalah campuran dari karakteristik pekerjaan, lingkungan, dan sifat dan perasaan pribadi yang dinamis dan, bergantung pada unsur-unsur seperti perubahan rekan kerja, pengawasan, atau struktur organisasi, dapat berubah seiring waktu (Barnett, 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima (Muafi, 2019). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Winarsih, 2019).

Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain dalam suatu kelompok guna mencapai tujuan tertentu (Widodo, 2020).

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin (Syaleh, 2019). Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya (Utama, 2019).

Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian (Nizamuddin, 2018). Motivasi kerja adalah proses psikologis yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya kerja (Saragih, 2020). Proses aktivitas manusia yang menginspirasi, diarahkan untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu disebut motivasi (Krstic, 2018)

Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku (Irwandy, 2017). Motivasi sering dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi perilaku dan sangat bervariasi di antaranya individu, harus sering digabungkan dengan kemampuan dan faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja dan perilaku karyawan (Lily, 2017).

METODOLOGI (Material dan Metode)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur. Berdasarkan alasan penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi model teoritis dengan data empiris. Penelitian ini mencoba menguji hipotesis yang digunakan di mana penelitian ini akan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner

sebagai pengumpul data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Karena keterbatasan populasi, semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan statistik parametrik menggunakan SPSS versi 23.

PEMBAHASAN

Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji reliabilitas dan uji validitas dengan bantuan perangkat lunak SPSS 23.0. Seperti yang disyaratkan oleh Ghazali (2017) instrumen penelitian dinyatakan dapat diandalkan jika memiliki nilai Alpha Cronbach dari 0,60, sedangkan validitas instrumen menurut Sugiyono (2017) dinyatakan valid jika koefisien korelasi untuk setiap item instrumen $\geq 0,30$. Seluruh data dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman untuk pengambilan keputusan dengan tes Kolmogorov-Smirnov tentang data yang mendekati atau memiliki distribusi normal dapat dilihat dari Asymp Sig. (2-tailed), yaitu jika Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka distribusi datanya normal. Jika Asymp Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
N		45	45	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	36.8000	41.2667	39.7556	40.1778
	Std. Deviation	3.50065	3.79832	5.11751	4.84903
Most Extreme Differences	Absolute	.257	.325	.252	.216
	Positive	.257	.208	.153	.181
	Negative	-.148	-.325	-.252	-.216
Kolmogorov-Smirnov Z		1.724	2.180	1.693	1.446
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092	.101	.084	.131

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

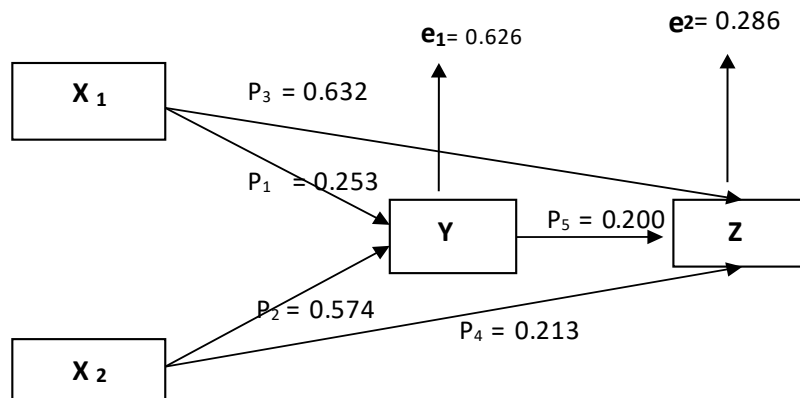
Berdasarkan hasil uji normalitas nampak bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) pada semua kelompok desain penelitian ternyata lebih besar dari nilai probabilitas (p) 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel.2. Hasil Analisis Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien		Pengaruh			R^2	e^1	e^2
	Beta	Sig.	Langsung	Tidak Langsung	Total			
$X_1 \rightarrow Y$	0.253	0.082	0.253			0.607	0.626	
$X_2 \rightarrow Y$	0.574	0.000	0.574					
$X_1 \rightarrow Z$	0.632	0.000	0.632		0.682	0.918		0.286
$X_2 \rightarrow Z$	0.213	0.009	0.213		0.327			
$Y \rightarrow Z$	0.200	0.008	0.200					
$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$				0.050				
$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$				0.114				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020

Berdasarkan yang telah disajikan pada Tabel 2 maka dapat diperoleh digram jalur dengan model struktur sebagai berikut:



Gambar 1. Struktur Diagram Jalur

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dalam menjawab hipotesis penelitian perlu dijelaskan dalam bentuk analisis, yakni sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar $0.082 > 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai signifikansi motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Nilai signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja sebesar $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja sebesar $0.009 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar $0.008 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah perkalian nilai Beta kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta kepuasan kerja terhadap kinerja, yaitu $0.253 \times 0.200 = 0.050$. Pengaruh total yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.253 + 0.050 = 0.682$. Berdasarkan hasil penjumlahan maka dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung, artinya adalah secara tidak langsung kepemimpinan melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja adalah perkalian nilai Beta motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai Beta kepuasan kerja terhadap kinerja, yaitu $0.574 \times 0.200 = 0.114$. Pengaruh total yang diberikan motivasi terhadap kinerja ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0.213 + 0.114 = 0.327$. Berdasarkan hasil penjumlahan maka dapat diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung, artinya adalah secara tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Berdasarkan output determinasi (R^2) variable kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 0.607. Artinya sumbangan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 60.7%, sedangkan sisanya 39.3% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti. Nilai $e1$ diperoleh dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - R^2}$, berarti $e1 = \sqrt{1 - 0.607} = 0.626$.
9. Berdasarkan output determinasi (R^2) variable kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0.918. Artinya sumbangan

pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 91.8%, sedangkan sisanya 8.2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Nilai e^2 diperoleh dengan rumus $e^2 = \sqrt{(1-R^2)}$, berarti $e^2 = \sqrt{(1-0.918)} = 0.286$.

Karyawan yang dapat merasakan kepemimpinan yang baik dari kepemimpinan. Pemimpin mampu memberikan kejelasan kepada karyawan, masukan dari bawahan dapat diserap dan dipertimbangkan untuk membuat keputusan. Gairah atau dorongan yang diberikan oleh pemimpin dapat berkontribusi pada kinerja yang efektif dan produktif. Karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Ada keadilan dalam distribusi gaji dan penghargaan dari institusi untuk mencapai kinerja yang baik. Adanya kepastian dalam keamanan ketika karyawan bekerja, semua ini tentunya akan meningkatkan nilai positif dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih aktif, praktis, taktis, inovatif dan kreatif. Kontinuitas kepemimpinan dalam menanggapi keinginan bawahannya, aliran motivasi yang terus menerus disalurkan kepada karyawan sehingga semua hal ini mampu menciptakan kinerja yang stabil dalam sebuah perusahaan perbankan. Karyawan yang merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggungjawabkan. Karyawan memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan karyawan tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi karyawan untuk dapat menunjukkan performa yang baik. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif

Pemimpin harus memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, karena akan berdampak pada kinerja karyawan, pemimpin dalam membimbing, memberi arahan kepada karyawan harus memiliki kecerdasan dan kemampuan dalam melakukan hubungan antar karyawan akan menciptakan sikap karyawan yang kredibel dalam menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga menciptakan perilaku positif seperti etika yang baik, moral sehingga akan memicu terciptanya kinerja yang baik. Model kinerja organisasi akan melibatkan aspek kepemimpinan, motivasi, dalam mengembangkan konsep berorientasi dan insentif yang memiliki efek langsung pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Mengacu hasil dari kajian yang telah dilakukan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
2. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
3. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
4. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
5. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
6. Kepemimpinan melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.
7. Motivasi melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam.

REFERENSI

- Barnett, D. 2017. Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2017.03.006>
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Irwandy. 2017. The Effect of Leadership Style, Work Climate and Work Motivation on Job Performance at State University of Medan. *International Journal of Education and Research*.
- Krstic, M., Obradovic, V., Terzic-Supic, Z., Stanisavljevic, D., & Todorovic, J. 2018. Leadership and motivation among employees in health-care facilities in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0022>

- Lily, Ginting, P., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. 2017. The antecedent of work motivation and the effect on the performance of civil servants with job satisfaction as moderating variable (A study of civil servants on West Coast, North Sumatra - Indonesia). *International Journal of Economic Research*.
- Muafi, M., & Azim, M. 2019. The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al-Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. 2019. Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>
- Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N. 2018. Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*, ISSN : 2411-5681.
- Palinggi, Y., & Mawardi. 2020. The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-06.14>
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. 2020. Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta
- Syaleh, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita*. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.2697>

- Utama, M. D. P., & Ratna Sari, M. M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Laba pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p28>
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. 2020. Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *LINK*. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i2.153>