

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS DI PT RADIO SONORA JAKARTA)**

S Jumar Sudiwana
jumarsudiwana@gmail.com
STIE Mulia Pratama

ABSTRACT

This research aims: 1) to find out how much influence Leadership Style has on Employee Performance Satisfaction at PT Radio Sonora Jakarta, 2) to find out how much influence Work Motivation has on Employee Performance Satisfaction at PT Radio Sonora Jakarta, 3) to find out how big the influence of Leadership Style and Work Motivation on PT Radio Sonora Jakarta Employee Performance and 4) to find out how much influence Leadership Style and Work Motivation together have on Employee Performance through Job Satisfaction. The research method used is descriptive research with a quantitative method by examining each variable to find out the value of one or more variables without making comparisons and connecting it with other variables using a questionnaire as a data collection tool. The samples taken were all 70 employees of PT Radio Sonora Jakarta. To determine the number of samples using a saturation test or census with an error rate of 5%. The analytical tool used is path analysis. From the results of the analysis of the magnitude of the influence of Leadership Style on PT Radio Sonora Employee Job Satisfaction is shown by the tcount value of 7.849 which is greater than the ttable value of 1.996 and the sign value. 0.000 is less than a probability of 0.05. The regression coefficient of leadership style (X1) on job satisfaction (Z) is 0.515, meaning that every time leadership style (X1) experiences an increase of one unit, it will increase job satisfaction (Z) by 0.515 units. Meanwhile, the magnitude of the influence of Work Motivation and Job Satisfaction from the regression coefficient of work motivation (X1) on job satisfaction (Z) is 0.372. The work motivation regression coefficient (X2) is positive, meaning that work motivation has a positive effect on job satisfaction. The simultaneous influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance is 73.0%. The magnitude of the influence of Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) has a significant effect on employee performance (Y) through Job Satisfaction (Z) which is indicated by the indirect influence value which is greater than the direct influence value.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi meskipun peralatan yang dimiliki canggih dan modern. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Selain itu, dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi membutuhkan sumber daya. Sumber daya tersebut diantaranya sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta yang paling utama sumber daya manusia. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi sebuah organisasi perusahaan agar tetap bertahan di era digital dan globalisasi. Selain sebagai penentu keberhasilan pelaksanaan sebuah organisasi sumber daya manusia juga merupakan aset organisasi yang paling penting dan membuat sumberdaya organisasi lainnya mampu bekerja.

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana dalam waktu dan tempat karyawan serta organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas kepemimpinan, dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan (Luh Kadek Budi Martini & Surya Nugraha, 2022). Sementara itu motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Menurut (Mulyasa, 2022) karyawan memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan organisasi karena fungsi utama karyawan adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi semua bentuk kegiatan yang dilakukan

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penilaian awal kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang sedang. Hal tersebut terlihat dari data presentasi dari dimensi ketepatan waktu dan atau kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai jadwal. Setahun sekali, perusahaan melakukan penilaian kerja (PK) karyawan untuk mengetahui kualitas masing-masing individu karyawan untuk membangun organisasi yang lebih baik. Secara umum, dalam Upaya mengembangkan kinerja karyawan, perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memperoleh nilai tinggi dalam pekerjaannya; bonus penilaian kinerja yang bisa menjadi motivator bagi setiap karyawan.

Sementara itu dari hasil observasi yang dilakukan oleh Peneliti, beberapa dari karyawan PT Radio Sonora Jakarta menyatakan bahwa mereka cenderung tidak memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya. Para karyawan terlihat banyak menghabiskan waktu berada diluar kantor atau meninggalkan ruangan. Selain itu, beberapa karyawan juga datang terlambat untuk bekerja selama jam kerja normal. Hal ini juga dapat dijelaskan fakta bahwa setiap karyawan yang terlambat datang kerja, atau sering keluar kantor meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya cenderung abai atau tidak dilaksanakan dengan benar.

Hal ini mengakibatkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam menjalankan pekerjaan seseorang dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Salah satu sebabnya karena tidak adanya kejelasan soal jenjang karir dan promosi jabatan, selain itu reward atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dinilai kurang mendapatkan perhatian. Faktor ketiga adalah kepuasan kerja, Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian yang disampaikan oleh Peneliti disimpulkan bahwa betapa pentingnya peranan faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan

judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja” Studi Kasus di PT Radio Sonora Jakarta.

METODOLOGI

Dilihat dari objek dan hasil yang akan didapat maka penelitian ini termasuk dalam tipe penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Indriantoro dan Supono (Baene et al., 2023) mendefinisikan penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu popularisasi.

Metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Mahsup et al., 2020). Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif observasional. Penelitian digunakan untuk melihat gambaran dari fenomena, deskripsi kegiatan dilakukan secara sistematis dan lebih menekankan pada data faktual dari pada penyimpulan (Nursalam et al., 2013) Penelitian observasi merupakan penelitian yg tidak melakukan manipulasi atau intervensi pada subyek peneliti. penelitian ini hanya melakukan pengamatan (observasi) pada subjek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berkaitan dengan validitas instrumen, Sugiyono (2013: 203) menyatakan bahwa *valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Kriteria penerimaan atau penolakan koefisien korelasi dalam uji ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 0,05$, maka butir instrumen dinyatakan *valid* (diterima).
2. Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 0,05$, maka butir instrumen dinyatakan tidak *valid* (ditolak).

Hasil uji validitas angket gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) menggunakan *software* SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r_{hitung}	$r_{\text{tabel}} (\alpha=0,05; n=70)$	Keterangan
Gaya	1	0,766	0,235	Valid
Kepemimpinan	2	0,810	0,235	Valid
(X1)	3	0,828	0,235	Valid
	4	0,839	0,235	Valid
	5	0,812	0,235	Valid
	6	0,845	0,235	Valid
	7	0,798	0,235	Valid

Variabel	No. Item	r _{hitung}	r _{tabel} ($\alpha=0,05$; n=70)	Keterangan
	8	0,584	0,235	Valid
	9	0,664	0,235	Valid
	10	0,828	0,235	Valid
Motivasi Kerja	1	0,805	0,235	Valid
(X2)	2	0,698	0,235	Valid
	3	0,724	0,235	Valid
	4	0,680	0,235	Valid
	5	0,745	0,235	Valid
	6	0,608	0,235	Valid
	7	0,389	0,235	Valid
Kepuasan	1	0,652	0,235	Valid
Kerja (Z)	2	0,726	0,235	Valid
	3	0,685	0,235	Valid
	4	0,749	0,235	Valid
	5	0,775	0,235	Valid
	6	0,848	0,235	Valid
	7	0,828	0,235	Valid
	8	0,807	0,235	Valid
Kinerja	1	0,714	0,235	Valid
Karyawan (Y)	2	0,797	0,235	Valid
	3	0,804	0,235	Valid
	4	0,741	0,235	Valid
	5	0,723	0,235	Valid
	6	0,705	0,235	Valid
	7	0,733	0,235	Valid
	8	0,815	0,235	Valid
	9	0,773	0,235	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 3).

Tabel tersebut merupakan hasil uji instrumen terhadap 10 butir instrumen gaya kepemimpinan (X1), 7 butir instrumen motivasi kerja (X2), 8 butir instrumen kepuasan kerja (Z), dan 9 butir instrumen kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien korelasi antar butir dengan skor total masing-masing variabel yang ditampilkan pada kolom r_{hitung} menunjukkan bahwa seluruh butir instrumen memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari

rtabel pada $n = 70$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,235. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh butir instrumen penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Selain valid instrumen penelitian juga harus dapat dipercaya (reliable). Sugiyono (2013: 203) mengemukakan bahwa instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Butir instrumen dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas untuk jenis data interval menggunakan teknik Alpha Cronbach.

Berdasarkan uji reliabilitas instrumen diperoleh nilai Alpha Cronbach masing-masing instrumen sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

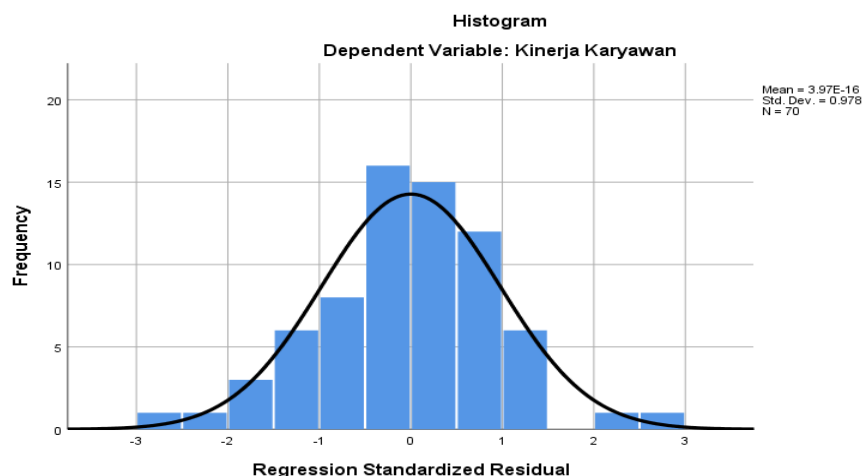
No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Alpha Cronbach	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,928	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,778	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,893	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,902	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 4).

Dari tabel tersebut terlihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,928, instrumen motivasi kerja (X2) sebesar 0,778, instrumen kepuasan kerja (Z) sebesar 0,893, dan instrumen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,902. Koefisien reliabilitas keempat instrumen penelitian tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa keempat instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Uji Normalitas

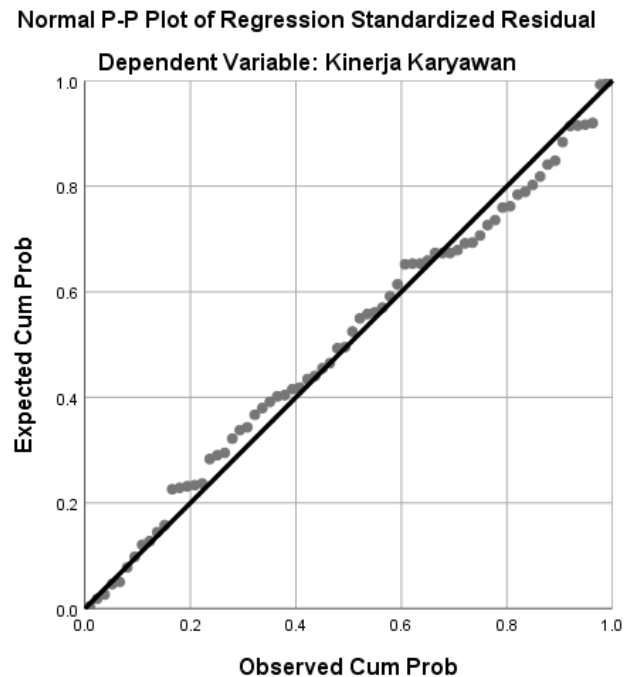
Uji normalitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal. Apabila data berdistribusi normal maka dapat dilakukan uji parametrik. Uji normalitas yang digunakan adalah analisis grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Analisis grafik untuk menguji normalitas data yang dihasilkan adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 6).

Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa pola distribusi mendekati normal, karena data mengikuti arah garis grafik histogramnya. Maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 6).

Gambar 2. Grafik Normal P-Plot

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya berada di dekat garis diagonal. Grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya berdasarkan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97801929
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.050
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 diolah peneliti, SPSS (Lampiran 6).

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pada penelitian ini pengujian linieritas dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Artinya, dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila p value (sig) lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan perhitungan uji linieritas diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	α	Kesimpulan
$X1 \rightarrow Y$	0,090	0,05	$0,090 > 0,05$ Linier
$X2 \rightarrow Y$	0,885	0,05	$0,885 > 0,05$ Linier
$Z \rightarrow Y$	0,141	0,05	$0,141 > 0,05$ Linier

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 7).

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai sig. X1 terhadap Y sebesar 0,090, X2 terhadap Y sebesar 0,885 dan Z terhadap Y sebesar 0,141. Hasil uji linearitas tersebut menunjukkan bahwa seluruhnya memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Artinya seluruh model regresi variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan terdapat korelasi kuat antar variabel independen. Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance inflation factor* (VIF) pada model regresi. Kriteria yang digunakan adalah jika apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diperoleh hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

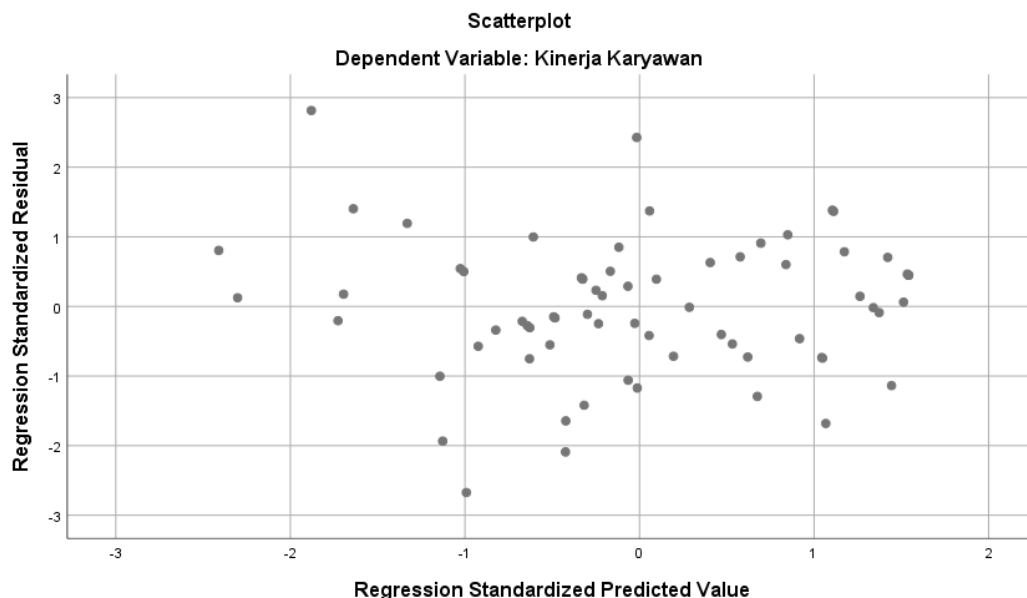
1	(Constant)	-.390	2.254		-.173	.863		
	Gaya Kepemimpinan	.233	.097	.245	2.410	.019	.255	3.925
	Motivasi Kerja	.034	.113	.025	.303	.763	.400	2.498
	Kepuasan Kerja	.788	.130	.671	6.069	.000	.215	4.652
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas diketahui seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) = 3,925, motivasi kerja (X2) = 2,498, dan kepuasan kerja (Z) = 4,652. Demikian pula semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) = 0,255, motivasi kerja (X2) = 0,400, dan kepuasan kerja (Z) = 0,215. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa di antara variabel-variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dari analisis dengan metode grafik diperoleh hasil sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 9)

Gambar 3. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.826	.623		2.931	.005
	Gaya Kepemimpinan	-.049	.027	-.427	-1.820	.073
	Motivasi Kerja	-.021	.031	-.125	-.670	.505
	Kepuasan Kerja	.048	.036	.344	1.347	.182
a. Dependent Variable: AbsRes						

Sumber: Data diolah peneliti, SPSS (Lampiran 9)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser di atas diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu gaya kepemimpinan (X1) = 0,073, motivasi kerja (X2) = 0,505, dan kepuasan kerja (Z) = 0,182, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada data penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua teknik, yaitu teknik analisis regresi berganda dan teknik analisis jalur yang merupakan penjabaran dari analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk melakukan uji hipotesis 1, 2 dan 3. Sedangkan teknik analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis 4.

Uji Hipotesis 1 : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Radio Sonora Jakarta.

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.431	2.119		.203	.840
	Gaya Kepemimpinan	.515	.066	.636	7.849	.000
	Motivasi Kerja	.372	.096	.312	3.852	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Pengolahan dengan SPSS (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,431, koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,515 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,372. Nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Z = 0,431 + 0,515X_1 + 0,372X_2$$

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,514 bernilai positif, mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 satuan dengan asumsi motivasi kerja bernilai tetap atau konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,514 satuan.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan

terhadap kepuasan kerja. Dari tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 7,849 dan nilai signifikansi 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k = 67$) yaitu $7,849 > 1,996$ dan $sign. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya, apabila skor gaya kepemimpinan naik atau meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya apabila skor gaya kepemimpinan turun atau rendah, maka kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta juga akan turun atau rendah.

Uji Hipotesis 2 : Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Radio Sonora Jakarta.

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui koefisien regresi motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar 0,372. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) tersebut bernilai positif, mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila skor motivasi kerja naik 1 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan bernilai tetap atau konstan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,372 satuan.

Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dari tabel 4.20 diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,852 dan nilai signifikansi 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k = 67$) yaitu $3,852 > 1,996$ dan $sign. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya, apabila skor motivasi kerja naik atau meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya apabila skor motivasi kerja turun atau rendah, maka kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta juga akan turun atau rendah.

Uji Hipotesis 3 : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta.

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda X1 dan X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.051	2.791		-.018	.986
	Gaya Kepemimpinan	.639	.086	.671	7.393	.000
	Motivasi Kerja	.327	.127	.234	2.576	.012
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolahan dengan SPSS (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar -0,051, koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,639 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,327. Nilai konstanta dan koefisien regresi tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,051 + 0,639X_1 + 0,327X_2$$

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,639 bernilai positif, mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila skor gaya kepemimpinan naik 1 satuan dengan asumsi motivasi kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,639 satuan. Adapun

koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,372 bernilai positif, mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila skor motivasi kerja naik 1 satuan dengan asumsi gaya kepemimpinan bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,372 satuan.

Untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji F. Adapun hasil pengujian dapat dilihat dari angka perhitungan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F) X1 dan X2 terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1377.476	2	688.738	90.487	.000 ^b
	Residual	509.967	67	7.611		
	Total	1887.443	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan						

Sumber: Pengolahan dengan SPSS (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel ANOVA di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 90,487 dan nilai signifikansi 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (pada $\alpha = 0,05$, $df_1 = (k-1) = 2$ dan $df_2 = (n-k) = 67$) yaitu $75,231 > 3,314$ dan nilai $sign. 0,000 < 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Nilai Koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.722	2.759
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				

Sumber: Pengolahan dengan SPSS (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari hasil perhitungan determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,730. Hal ini mengartikan bahwa kontribusi kedua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,0%, sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini misalnya pelatihan, kompetensi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Uji Hipotesis 4 : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

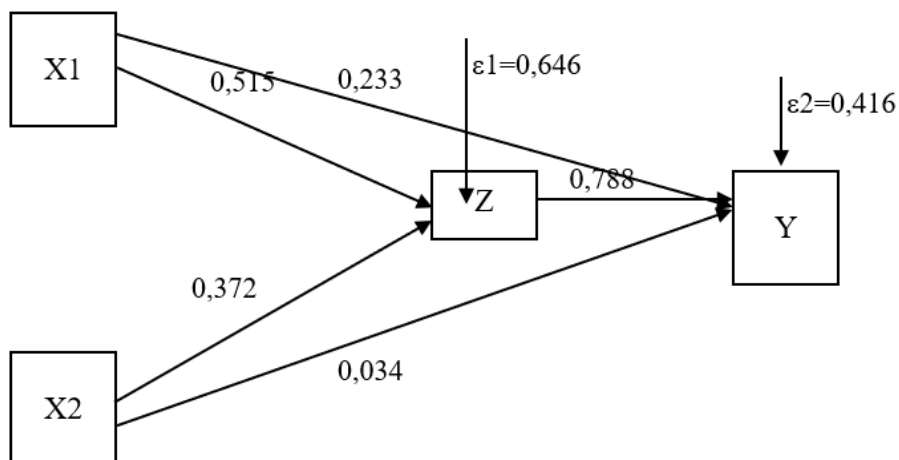
Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis jalur. Untuk keperluan analisis jalur dibutuhkan data-data analisis regresi (lampiran 10 dan 12) sebagai berikut:

Tabel 11. Rekapitulasi Data-data untuk Analisis Jalur

No.	Regresi	Hasil
1	X1 dan X2 terhadap Z	Koefisien Regresi X1 terhadap Z = 0,515
		Koefisien Regresi X2 terhadap Z = 0,372
		Nilai <i>R Square</i> = 0,785 $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$ $= \sqrt{1 - 0,785^2} = 0,464$
2	X1 dan X2 terhadap Y	Koefisien Regresi X1 terhadap Y = 0,639
		Koefisien Regresi X2 terhadap Z = 0,327
		Nilai <i>R Square</i> = 0,730 $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$ $= \sqrt{1 - 0,730^2} = 0,520$
3	X1, X2 dan Z terhadap Y	Koefisien Regresi X1 terhadap Y = 0,233
		Koefisien Regresi X2 terhadap Y = 0,034
		Koefisien Regresi Z terhadap Y = 0,788
		Nilai <i>R Square</i> = 0,827 $\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$ $= \sqrt{1 - 0,827^2} = 0,416$

Sumber: Lampiran 10, 11 & 12.

Untuk memperjelas konsep dasar analisis jalur dalam penelitian ini, maka nilai-nilai di atas dimasukkan ke dalam model struktur sebagai berikut:



Gambar 4. Model Struktur Analisis Jalur X1, X2 dan Z ke Y

Berdasarkan gambar 4. di atas diketahui:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja:
 - a. Pengaruh langsung $X1 \rightarrow Y$ sebesar 0,233.
 - b. Pengaruh tidak langsung $X1 \rightarrow Y$ melalui Z adalah perkalian antara nilai beta $X1 \rightarrow Z$ dengan nilai beta $Z \rightarrow Y$, yaitu: $0,515 \times 0,788 = 0,406$.

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,233 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,406, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung yaitu $0,406 > 0,233$. Dengan demikian $X1$ berpengaruh signifikan terhadap Y dengan dimediasi oleh variabel Z .

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja:
 - a. Pengaruh langsung $X2 \rightarrow Y$ sebesar 0,034.
 - b. Pengaruh tidak langsung $X2 \rightarrow Y$ melalui Z adalah perkalian antara nilai beta $X2 \rightarrow Z$ dengan nilai beta $Z \rightarrow Y$, yaitu: $0,372 \times 0,788 = 0,293$.

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,034 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,293, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung yaitu $0,293 > 0,034$. Dengan demikian $X2$ berpengaruh signifikan terhadap Y dengan dimediasi oleh variabel Z .

Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis ke-4 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan ($X1$) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,515. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa thitung 7,849 > ttabel 1,996 dan sign. 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut mengandung arti bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak baik maka kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta juga menjadi rendah. Gaya kepemimpinan terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Motivasi Kerja ($X2$) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,372. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa thitung 3,852 > ttabel 1,996 dan sign. 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat atau semakin baik. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta juga menjadi rendah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan ($X1$) dan Motivasi Kerja ($X2$) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa Fhitung 90,487 > Ftabel ($\alpha=0,05$) 3,134 dan sig. 0,000 < 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan ($X1$) dan motivasi kerja ($X2$) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y). Nilai R Square sebesar 0,730 mengartikan bahwa kontribusi bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,0%, sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini misalnya pelatihan, kompetensi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z)

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,233. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mengartikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa thitung 2,410 > ttabel 1,996 dan sign. 0,019 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut mengandung arti bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak baik maka kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta juga menjadi rendah. Gaya kepemimpinan terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,034. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa thitung 0,763 lebih kecil dari ttabel 1,996 dan sign. 0,303 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan tersebut mengandung arti bahwa apabila motivasi kerja meningkat, maka tidak secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya apabila motivasi kerja rendah atau turun, maka tidak secara signifikan menyebabkan kinerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta menjadi rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,788. Koefisien regresi yang bernilai positif tersebut mengartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi dengan uji t menunjukkan bahwa thitung 6,069 lebih besar dari ttabel 1,996 dan sign. 0,000 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut mengandung arti bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau semakin baik. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta juga menjadi rendah.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Uji hipotesis 4 membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan oleh nilai pengaruh tidak langsung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,406 lebih besar dari pengaruh tidak langsung yaitu 0,233. Adapun pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,293 lebih besar dari pengaruh langsung yaitu 0,034. Artinya, posisi kepuasan kerja sebagai

variabel intervening atau perantara baik untuk variabel gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk memperkuat pengaruh yang sudah ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta.
- 3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta.
- 4) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Radio Sonora Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftariansyah, W., & Ratnawili, R. (2023). PENGARUH STRES KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. Central Elektro. (JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 4(1). <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4502>
- Al Azhar, L. (2013). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, locus of control dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Pekanbaru, Padang dan Batam). Jurnal Ekonomi, 21(04).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 2(01).
- Baene, R., Nasution, I. R., & Atika, D. (2023). PERANAN ANGGARAN BIAYA OPERASIONAL DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI PADA PT. SOP SUMSUM LANGSA. Worksheet: Jurnal Akuntansi, 2(2), 1–10.
- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, 7(2), 116–125.
- Dewi, P. E. P., & Dewi, I. (2015). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan Vol, 9.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2020). Business essentials. Pearson.
- Edi, L. T. (2019). PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MELAWI. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 7(4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v7i4.34537>
- Fauziah, S., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Brawijaya University.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal, A. (2019). Analisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja aparatur sipil negara. JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 5(1), 22–41.
- Husniyawati, Y. R., & Wulandari, R. D. (2016). Analisis motivasi terhadap kinerja kader Posyandu berdasarkan teori Victor Vroom. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 4(2), 126.
- KURNIAWATI, R. (2018). KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA ANGGOTA

- SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SAT POL-PP) KOTA PALEMBANG. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Levi, S. M. (2020). Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Semangat Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Penataan Ruang Kota Bandung). Universitas Komputer Indonesia.
- Luh Kadek Budi Martini, & Surya Nugraha. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI HOTEL THE PATRA BALI RESORT & VILLAS. *Journal of Applied Management Studies*, 4(1). <https://doi.org/10.51713/jamms.v4i1.61>
- Mahsup, M., Ibrahim, I., Muhardini, S., Nurjannah, N., & Fitriani, E. (2020). Peningkatan Hasil Belajar Mahasiswa Melalui Model Pembelajaran Tutor Sebaya. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(3), 609–616.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mulyadi, D., & Rivai, V. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen pendidikan karakter*. Bumi Aksara.
- Nursalam, N., Bani, S., & Munirah, M. (2013). Bentuk kecurangan akademik (academic cheating) mahasiswa PGMI fakultas tarbiyah dan keguruan Uin Alauddin Makassar. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 16(2), 127–138.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302.
- Pahroji, P., & Hanny, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Giant Vila Melati Mas Serpong Tangerang Selatan. *Mabiska Jurnal*, 5, 43–56.
- Prisilia, A. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. Uniska.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 1(4), 593–602.
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance PT. Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103–112.
- Ritonga, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawam PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamri Plaza.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89–97.
- Sitorus, R. M. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- Situmeang, M. N. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETENAGAKERJAAN KABUPATEN TAPANULI UTARA.
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36.
- Sugiarti, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Stanli Trijaya Mandiri. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 3. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.301>
- Sunyoto, Y., Ghozali, I., & PURWANTO, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Pengalaman, Komitmen Dan Regulasi Uuap Terhadap Kinerja Auditor Dan Kepuasan Kerja Auditor Dengan Pengetahuan Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di

- Indonesia). Universitas Diponegoro.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 58–73.
- Suyanto, W., & Samidjo, S. (2016). Pengaruh manajemen kepala sekolah, profesionalisme guru, dan motivasi berprestasi terhadap efektivitas kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Kledung Kabupaten Temanggung. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 4(1), 54–62.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Wijaya, E. P. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Baru Jaya. *Agora*, 4(1), 83–88.
- Wilson, W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Astoria Bangun Perkasa. *Prodi Manajemen*.
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3).
- Nascimento, Adriano Do. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Parlamento Nacional de Timor-Leste”. Tesis. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Harahap, Dewi Suryani & Khair, Hazmanan. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Saputra, A.A.G.D dan Rahyuda, A.G. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar”. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(5), 2565-2591.
- Usmar, dkk. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 148-156.
- Bahrum, S.P. & Sinaga, I.W. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)”. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 135-141.
- Mathori, M., dkk. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kebudayaan) Kota Yogyakarta”. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 2(4), 1263-1285.
- Nur Imam Saifuloh : <https://scholar.google.com/citations?user=mPQOm6QAAAAJ&hl=id&oi=ao>
- Rasbin : <https://scholar.google.com/citations?user=FDTPzYgAAAAJ&hl=id&oi=ao>
- Deni Anggreani Sutomo :
https://scholar.google.com/citations?view_op=list_works&hl=id&user=HPKQB4IAAAAAJ
- Bungaran Panggabean :
- Perception study of perceived value and social influence of digital health services in Indonesia
 - Strategy development to increase consumer intention of purchasing prescription drugs through e-pharmacy in Indonesia