

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada Karyawan WINGSTOP Area Bintaro

Donna Diva Adonara Fe *¹

¹UIN Syarif Hidayattullah Jakarta, Indonesia

*e-mail: donnadivaadonarafe@gmail.com ¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Wingstop area Bintaro. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan yang bekerja di Wingstop area Bintaro menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner dan daftar pustaka kemudian di analisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 29.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Wingstop area Bintaro dengan persentase sebesar 43% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and examine the influence of leadership style and job satisfaction on the performance of employee at Wingstop Bintaro area. The number of respondents in this study were 63 employees who worked in Wingstop Bintaro area. Data Collection through the distribution of questionnaires and library data is then analyzed using multiple linear regression analysis technique with the help of the SPSS 29.0 program. Based on analysis that has been done, the result of this study indicate that leadership style and job satisfaction have a significant influence either partially or simultaneously on employee performance of Wingstop Bintaro area, with a percentage of 43% of employee performance can be explained by leadership style and job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (F&B) tampil sebagai sektor yang tangguh bagi Indonesia meskipun sempat mengalami perlambatan di masa pandemi, industri F&B dapat bangkit dengan stabil berkat kehadiran digital. Ketika sebagian besar industri mengalami kontraksi, sektor F&B masih tumbuh sebesar 0,2 persen year-on-year (yoy) pada kuartal kedua tahun 2020, seperti yang ditunjukkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS).

Tahun ini, industri F&B telah pulih dari krisis COVID-19, karena pembatasan telah dilonggarkan, dan orang dapat kembali melakukan aktivitas makan di restoran. Jumlah orang yang memesan dan makan di restoran mengalami peningkatan. Pasar F&B dipercaya akan tumbuh secara eksponensial setelah mengalami pertumbuhan yang lambat dalam dua tahun terakhir menurut Fahmi (2022).

Di era globalisasi saat ini usaha industri restoran menjadi peluang bisnis, besarnya jumlah penduduk dan tingginya pertumbuhan penduduk Indonesia merupakan pangsa pasar yang besar. Hal ini membuat perusahaan menuntut karyawannya untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan bermutu. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa) menurut Sutrisno (2014).

Peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat diperlukan, terlebih bila melihat kondisi lingkungan bisnis sekarang persaingan sangat ketat maka perusahaan harus memutar otak guna tetap mempertahankan SDM dalam kinerja yang baik agar perusahaan tetap

bertahan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk melayani masyarakat dengan baik dan memperhatikan kinerja karyawan agar kegiatan perusahaan berjalan secara optimal.

Salah satu perusahaan F&B di Indonesia adalah Wingstop. Perusahaan ini berdiri dengan visi untuk menjadi Top 10 Global Restaurant Brand. Maka dari itu, Wingstop harus memperhatikan kinerja salah satunya yaitu menyediakan pelayanan makan dan minum terhadap konsumen.

Gaya kepemimpinan diasumsikan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap atau perilaku yang akan mengubah pemimpin dan menciptakan perilaku baru dari pemimpin sehingga menjadi lebih efektif. Pemimpin yang efektif menerapkan gaya kepemimpinannya harus memahami terlebih dahulu karakteristik individu bawahannya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki menurut Pradita (2017). Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan Nasution dan Ichsan (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, beliau mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin Wingstop tergolong kurang dalam menjalin komunikasi dengan bawahannya, terindikasi kurang dapat menjadi contoh yang baik dalam pekerjaan, selain itu pemimpin juga kurang dapat menghargai pendapat yang dikeluarkan oleh bawahannya, sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif pada perusahaan FNB berdasarkan penelitian dkk (2022) yaitu pemimpin yang inspiratif, peka terhadap kondisi lingkungan dan kebutuhan karyawannya.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewiana dkk (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya menurut Priansa (2016). Yang dimana ini termasuk kedalam indikator kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2014) salah satunya yaitu pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

Fenomena kepuasan kerja di Wingstop berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan dimana pada Wingstop kesempatan untuk belajar masih tergolong rendah, sehingga tidak terdapatnya keterbaruan serta kemampuan karyawan untuk mengembangkan dirinya dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja yang efektif yang harus didapatkan oleh karyawan diperusahaan F&B berdasarkan hasil penelitian Indrayana & Sekarsari (2023) bahwa dengan kepuasan kerja yang efektif dapat berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan diperusahaan F&B.

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dilakukan di Penelitian ini dilaksanakan di store area Bintaro. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 karyawan yang bekerja di Wingstop area Bintaro menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner dan daftar pustaka kemudian di analisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 29.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuisioner yang disebar	63	100%
2	Jumlah kuisioner yang tidak Kembali	0	0%

3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	63	100%

Tabel 2. Jenis kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-laki	30	47,61%
Perempuan	33	52,38%
Jumlah	63	100%

Hasil pada Tabel 2. menyebutkan sebanyak 30 atau sebesar 47,61% responden berjenis kelamin laki-laki, kemudian sisanya sebanyak 33 atau sebesar 52,38% berjenis kelamin perempuan. Pada tabel tersebut menunjukkan karyawan di Wingstop area Bintaro bermayoritas sebagian besar adalah jenis kelamin perempuan.

Tabel . Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
17-20 tahun	6	9,52%
21-30 tahun	55	87,3%
31-40 tahun	2	3,17%
>40 tahun	0	0%
Jumlah	63	100%

Dari Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa usia responden karyawan Wingstop area Bintaro pada rentang usia mulai dari 17-20 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 9,52%, responden pada rentang usia dari 21-30 tahun adalah sebanyak 55 responden atau 87,3%, responden pada rentang usia dari 31-40 tahun adalah sebanyak 2 responden atau sebesar 3,17%, sedangkan untuk responden pada rentang usia >40 tahun adalah tidak ada atau sebesar 0%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berada di Wingstop area Bintaro didominasi oleh karyawan dengan usia dari 21-30 tahun, dalam artian hal ini di dominasi oleh usia produktif.

Tabel 4. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
0-1 tahun	12	19,04%
1-2 tahun	18	28,57%

2-3 tahun	24	38,09%
>3 tahun	9	14,28%
Jumlah	63	100%

Melihat tabel diatas, dapat diketahui responden pada penelitian ini adalah bermayoritas sudah bekerja selama 2-3 tahun di Wingstop area Bintaro yakni sebanyak 24 responden atau 38,09%. Adapun untuk lama bekerja dalam waktu 0-1 tahun ditemukan 12 responden atau 19,04%, sedangkan untuk lama bekerja dalam waktu 1-2 tahun sebanyak 18 responden atau 28,57%. Kemudian untuk lama bekerja lebih dari 3 tahun, ditemukan sejumlah 9 responden atau 14,28%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa Wingstop area Bintaro banyak didominasi para karyawan yang cukup berpengalaman dalam hal bekerja yang berarti memiliki keterampilan yang baik serta sikap loyalitas yang cukup tinggi terhadap instansi.

Tabel 5. Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
<i>Restaurant manager</i>	3	4,76%
<i>Supervisor</i>	6	9,52%
<i>Front of house</i>	30	47,67%
<i>Back of house</i>	24	38,09%
Jumlah	63	100%

Hasil Tabel 5. di atas menunjukkan bahwa jabatan di Wingstop areaBintaro terdiri dari 3 responden atau 4,76% yang menjabat sebagai *Restaurant Manager*, sebanyak 6 responden atau 9,52% yang menjabat sebagai *supervisor*, kemudian untuk jabatan *front of house* yakni 30 responden dengan presentase sebesar 47,67%, begitu pula untuk jabatan *back of house* yakni 24 responden dengan presentase sebesar 38,09%. Hal tersebut menunjukkan bahwa di Wingstop area Bintaro sebagian besar di dominasi oleh *front of House*, karena pada jabatan ini merupakan bagian yang membutuhkan banyak tenaga dalam melaksanakan kegiatan pelayanan.

Tabel 6. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMP	0	0%
SLA	56	88,89%
Diploma	2	3,17%
Sarjana	5	7,93%

Jumlah	63	100%
---------------	-----------	-------------

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa setiap karyawandi Wingstop area Bintaro didominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir, yakni SLA sebanyak 56 responden atau 88,89%, adapun untuk pendidikan diploma hanya 2 responden atau 3,17%, begitu pun untuk tingkat pendidikan sarjana hanya 5 responden atau 7,93%.

Pembahasan memuat interpretasi dan evaluasi terhadap hasil penelitian, serta ulasan berbagai permasalahan terkait yang dipandang dapat memengaruhi hasil penelitian. Deskripsi pada bagian ini menitikberatkan pada analisis secara kritis secara substansial terhadap hasil penelitian, selain itu ditambahkan juga kelemahan dalam penelitian.

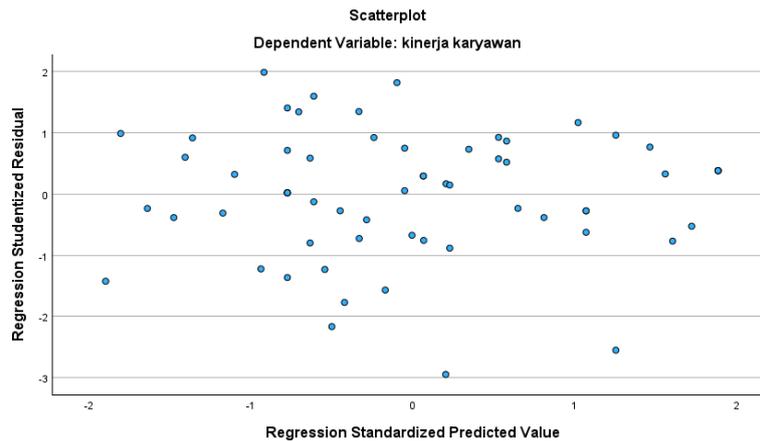
Tabel 7. Hasil Uji Deskriptif

N		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
	gaya kepemimpinan	63	51	85	71.13	9.136
	kepuasan kerja	63	33	45	39.40	3.457
	kinerja karyawan	63	25	40	33.97	3.902
	Valid N (listwise)	63				

Dalam Tabel 7. menjelaskan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada penelitian ini yakni ditemukannya pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh jawaban terkecil atau minimum responden adalah sebanyak 51 yang berarti bahwa responden lebih banyak memilih pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Netral (N) kemudian disusul pada jawaban terbesar atau maksimum responden adalah sebanyak 85 artinya responden lebih banyak memilih pada jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), kemudian rata-rata responden menerima total jawaban sebesar 71,13 serta standar deviasi adalah sebesar 9,13.

Jawab responden terkecil atau minimum untuk variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 33, artinya lebih banyak reponden yang memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Netral (N). Kemudian disusul dengan jawaban responden terbesar atau maksimum sebesar 45, artinya semakin banyak responden memilih jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S), kemudian rata-rata responden menerima total jawaban sebesar 39,40 dengan standar deviasi sebesar 3,45.

Adapun untuk variabel kinerja karyawan responden memiliki jawaban minimum sebesar 25 yaitu responden lebih banyak memilih pada jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Netral (N). Kemudian disusul oleh jawaban maksimum responden yaitu sebesar 40 artinya responden lebih banyak memilih jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS), kemudian jawaban rata-rata sebesar 33,97 dan standar deviasi sebesar 3,9.



Gambar 1, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas melalui Scatterplot pada gambar di atas menunjukkan bahwa menyebarnya titik-titik di sumbu 0 (nol) pada bagian atas maupun bagian bawah, selain itu titik-titik tidak berbentuk pola dan menyebar. Maka dengan hal ini tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Hasil statistik dari uji t ditujukan agar dapat menilai ada atau tidak dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Apabila nilai signifikan t lebih besar daripada 0,05 maka H₀ diterima, yang artinya tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu pun sebaliknya apabila nilai signifikan t lebih kecil daripada 0,05 maka H₀ ditolak yang berarti adanya hubungan yang signifikan antar variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Daripada itu, uji statistik t juga dapat ditunjukkan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Apabila thitung dapat lebih besar daripada ttabel maka dikatakan terdapat pengaruh parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu pun sebaliknya, apabila thitung lebih kecil daripada ttabel maka antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial tidak ada pengaruh. Berikut merupakan hasil dari uji t hitung dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.012	4.489		.894	.375		
	gaya kepemimpinan	.184	.044	.431	4.183	<,001	.858	1.165
	kepuasan kerja	.428	.116	.379	3.678	<,001	.858	1.165

Berdasarkan output dari SPSS yang mengacu dalam Tabel 4.17 nilai *coefficients* diatas membandingkan thitung dengan ttabel yang diperoleh sebesar 1,670 dan alpha sebesar 0,05. Maka dihasilkan kesimpulan antara lain:

Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial

Ha1 : Terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial
Mengacu pada perhitungan dalam Tabel 4.17 diperoleh variabel gaya kepemimpinan (X1) pada taraf signifikansi sebesar 0,000 dalam artian lebih kecil daripada 0,05 sebagai alpha ($0,000 < 0,05$) dan untuk nilai thitung sebesar 4,183 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,670 ($4,183 > 1,670$). Hasil tersebut membuktikan hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho serta dapat menerima Ha. Dengan demikian, variabel dari gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tomy & Hazmanan (2018) dalam penelitiannya, mereka mengatakan bahwa peningkatan nilai gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja. Begitu pula pada penelitian Riko & Febsri (2019) dengan thitung $>$ ttabel ($7,951 > 1,688$), sedangkan nilai signifikan 0,000. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Ho1: Tidak terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja
Ha1: Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

Mengacu kepada perhitungan dalam Tabel 4.19 diperoleh dari variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $< 0,001$ dalam artian lebih kecil daripada alpha sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan untuk nilai thitung 3.678 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,670 ($3.678 > 1,670$). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis pada penelitian ini menolak Ho dan dapat menerima Ha. Maka dari itu, variabel dari kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tjiong dan Hotlan dengan hasil Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.540 dan t statistik 3.637 maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Begitu pun pada penelitian yang dilakukan oleh Adhan dkk (2019) Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik pula.

Pada Uji F ditujukan guna menguji apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Penelitian ini adalah untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen yakni gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi satu variabel dependen yakni kinerja karyawan secara bebas ditetapkan taraf signifikansi adalah sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2018).

Dasar dalam pengambilan sebuah keputusan pada uji F ini menggunakan nilai *probability* F, jika nilai *probability* F lebih besar daripada nilai taraf signifikansi sebesar 0,05, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu juga jika nilai *probability* F lebih kecil daripada nilai taraf signifikansi sebesar 0,05, maka terdapat pengaruh. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini pada Tabel 4.18:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Wingstop area Bintaro. Hal ini karena semua variabel saling menguatkan, sehingga terjadi sinergi yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja secara keseluruhan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap karyawan kinerja karena memiliki kontribusi

terbesar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan Kesimpulan dalam penelitian ini, semua variabel yang di uji positif dan signifikan artinya kepemimpinan gaya, kepuasan kerja dan kinerja harus dipertahankan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, dimana metode analisis ini merupakan metode yang tepat karena menggunakan satu variabel terikat dengan diperkirakan memiliki hubungan dengan satu atau lebih dari variabel bebas (Ghozali, 2018). Adapun peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil analisis linear berganda dalam

Uji Koefisien Determinasi ditujukan guna menguji seberapa besar kemampuan setiap model menerangkan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi telah disesuaikan antara angka nol sampai dengan satu (Ghozali, 2018). Pada output SPSS yang tersedia, letak dari nilai koefisien determinasi pada tabel *model summary* serta tertulis pada *R Square*. Sementara pada nilai *adjusted R 2* yang kecil atau dibawah 0,05, maka kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Namun pada nilai *Adjusted R²* yang mendekati satu, maka hal ini menunjukkan kemampuan variabel independen mampu memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Apabila dalam uji empiris didapatkan nilai *adjusted R²* negatif maka dianggap nol (Ghozali, 2018).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Wingstop area Bintaro. Mengacu pada data yang telah terkumpul dan telah dilakukannya pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain: Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Wingstop area Bintaro. Dengan diperoleh t hitung 4,183 > t tabel 1,670 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Wingstop area Bintaro. Dengan diperoleh t hitung 3.678 > t tabel 1,670 dan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Wingstop area Bintaro. Dengan hasil F hitung 24.812 > F tabel 3,150 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Pada hasil perhitungan Adjusted R Square menghasilkan presentase sebesar 43% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja. Kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arif, S., Zainudin, & K, A. H. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management, Global Edition, Person Higher Education*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2013). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, M. (2022, June 24). Retrieved from East Ventures: <https://east.vc/id/investment-insights-id/startup-fnb-indonesia/>

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Delapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke IX*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, M. (2013). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., Sinaga, S., & Marwan, D. (2021). The influence of leadership styles, organitonal changes on employee performance with an environment work as an intervening variable at pt. bank sumut binjai branch. *journal of contemporary issues in business and goverment*, vol.27, No.2.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Luthan, F. (2008). *Organiational Behaviour diterjemahkan Nurdin Sobali*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Buku Dua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah Metadata*.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., & Farhan, M. (2020). The Role of Religiosity, Leadership Style, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior Mediation on Woman Teachers' Performance. *Solid State Technology*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Journal Manajemen Unud Vol. 6 (6), 3370-3397*.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 153-164.
- Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 4 No.2,, 153-164*.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. DKI Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). "Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition." . Pearson Education Limited 747.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2007). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Vol. 6 (4), 19-27*.
- S, E., Ramly, M., & Alam, R. (2020). Leadership style, organizational culture and job satisfaction at employee performance. *Point of View Research Management*.
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office PT Marifood. *AGORA*, vol. 5 No.3 .
- Siagan, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.