

Strategi Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan untuk Optimalisasi Kinerja Karyawan

Hasya Bianca Rahmi

Universitas Gunadarma, Indonesia

bianca.hasya25@gmail.com

Submitted: 09th March 2024 | **Edited:** 18th May 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Rahmi, H. B. (2023). Strategi Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan untuk Optimalisasi Kinerja Karyawan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 39-48.

ABSTRACT

In competitive business, it is important to understand the relationship between motivation, job satisfaction, leadership, and employee performance. This research is to explore effective strategies in improving employee performance through these factors. This research aims to analyze motivation, job satisfaction and leadership strategies that can optimize employee performance in a quantitative approach used in this research by collecting data through questionnaires distributed to respondents. Data processing is carried out using regression analysis and other statistical tests to identify the relationship between the variables studied. work environment. The research results show that there is a significant positive relationship between motivation, job satisfaction, leadership and employee performance. Strategies that focus on increasing motivation, strengthening job satisfaction, and building effective leadership can make a significant contribution to optimizing employee performance.

Keywords: Strategy, Motivation, Job Satisfaction, Leadership, Optimizing Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang terus berubah dan sangat kompetitif, perusahaan-perusahaan menghadapi tekanan untuk mengoptimalkan produktivitas dan efisiensi mereka. Salah satu aset terpenting dalam mencapai hal ini adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Ketika karyawan merasa termotivasi dengan baik, memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, dan dipandu oleh kepemimpinan yang efektif, mereka cenderung bekerja dengan lebih efektif dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sugiyono & Rahajeng, 2020).

Motivasi karyawan adalah pendorong utama di balik tingkat kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Faktor-faktor motivasi ini bisa sangat bervariasi, mulai dari pengakuan atas prestasi yang diberikan oleh manajemen atau sesama rekan kerja, hingga kesempatan untuk berkembang secara profesional melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan (Runa, 2020). Motivasi juga dapat ditingkatkan melalui sistem reward yang

adil, seperti insentif finansial atau penghargaan non-finansial, yang memberikan pengakuan atas kontribusi yang berarti. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki ruang untuk mengemukakan ide-ide mereka, juga menjadi faktor penting dalam memelihara tingkat motivasi yang tinggi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat vital dalam keberhasilan sebuah organisasi. Aspek-aspek kepuasan kerja mencakup beragam hal, mulai dari kualitas hubungan interpersonal dengan rekan kerja hingga kondisi kerja yang memadai dan nyaman. Ketika karyawan merasa terhubung secara positif dengan rekan kerja dan merasa didukung dalam aktivitas kerja sehari-hari, hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan atmosfer kerja yang harmonis dan kolaboratif (Ginting, et, al., 2021). Selain itu, pentingnya kondisi kerja yang aman dan nyaman juga tidak bisa dilewatkan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman cenderung lebih fokus, kreatif, dan berdaya tahan terhadap tekanan kerja.

Kepemimpinan yang efektif memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk budaya kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan. Seorang pemimpin yang baik tidak hanya mampu mengarahkan tim menuju tujuan bersama, tetapi juga mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka (Sugiono, et, al., 2022). Hal ini seringkali terwujud melalui komunikasi yang jelas, memberikan contoh yang baik, dan memberikan dukungan yang konsisten kepada karyawan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Ketika motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan yang efektif digabungkan, hasilnya adalah terciptanya sebuah lingkungan kerja yang membangun dan mendukung. Karyawan yang merasa termotivasi memiliki dorongan batin yang kuat untuk berprestasi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Suriyana, 2020). Hal ini tidak hanya menciptakan atmosfer yang dinamis dan produktif, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas yang menjadi pondasi bagi pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Inilah yang menjadi kunci sukses bagi perusahaan di era persaingan bisnis yang ketat, di mana adaptabilitas, produktivitas, dan inovasi menjadi landasan utama untuk menjaga keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan bisnis yang berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas. Motivasi mengacu pada dorongan, kebutuhan, dan harapan individu yang mendorong mereka untuk bertindak dan berkinerja secara optimal dalam pekerjaan mereka (Firmansyah & Hidayat, 2023). Faktor-faktor motivasi dapat bervariasi dari dorongan intrinsik seperti kepuasan dalam mencapai prestasi, rasa percaya diri, dan pengembangan diri, hingga dorongan ekstrinsik seperti pengakuan, reward, atau insentif finansial. Dalam organisasi, penting bagi manajemen untuk memahami beragam faktor motivasi yang memengaruhi karyawan mereka agar dapat merancang strategi motivasi yang efektif. Strategi ini bisa mencakup pengakuan atas prestasi, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan karir, menyediakan reward yang adil, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

Selain itu, motivasi juga terkait erat dengan penciptaan iklim kerja yang positif dan budaya organisasi yang memperkuat motivasi intrinsik karyawan (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Faktor-faktor seperti komunikasi yang terbuka, transparansi dalam pengambilan keputusan, partisipasi dalam pengelolaan tugas, dan keadilan dalam distribusi reward, semua ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Oleh karena itu, strategi motivasi pegawai tidak hanya melibatkan penghargaan materiil, tetapi juga mencakup aspek-aspek yang memperkuat koneksi emosional dan psikologis antara karyawan dan perusahaan, menciptakan sebuah lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi untuk berprestasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari sejauh mana karyawan merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, tugas-tugas yang diemban, relasi dengan rekan kerja dan atasan, serta *reward* yang diterima (Simbolon, 2022). Tingkat kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas, kualitas pekerjaan, loyalitas terhadap perusahaan, dan tingkat retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, lebih berkomitmen terhadap perusahaan, dan memiliki tingkat absensi yang

lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara aktif memperhatikan dan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan mereka sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia.

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat bervariasi, mulai dari aspek intrinsik seperti pencapaian pribadi, pengembangan diri, dan pengakuan atas prestasi, hingga aspek ekstrinsik seperti kompensasi finansial, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan untuk berkembang (Syafri, et, al., 2023). Organisasi yang memperhatikan dan merespons kebutuhan serta harapan karyawan dalam hal ini akan lebih mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Budaya organisasi yang mempromosikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, mendukung perkembangan karir, serta memberikan kesempatan untuk partisipasi dan kontribusi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan, adalah faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang tinggi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi, membimbing, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin efektif tidak hanya mampu mengarahkan tim atau organisasi menuju visi yang jelas, tetapi juga mampu membangun hubungan yang kuat, memfasilitasi kolaborasi, dan memperkuat kinerja anggota tim (Daga & Hamu, 2021). Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, mulai dari kepemimpinan otoriter yang memberikan instruksi langsung, hingga kepemimpinan demokratis yang lebih mengedepankan partisipasi dan pengambilan keputusan bersama. Pentingnya kepemimpinan dalam konteks bisnis terletak pada kemampuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, mengelola konflik, dan menginspirasi inovasi serta perubahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dan peluang di pasar yang terus berubah.

Kepemimpinan yang efektif juga menuntut keterampilan dalam mengelola berbagai situasi dan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan tim atau organisasi. Seorang pemimpin yang adaptif mampu mengenali dan merespons kebutuhan individu dalam timnya, mengidentifikasi potensi serta kelemahan, dan membangun strategi untuk mengoptimalkan kinerja kolektif (Kuruway, 2021). Dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner, organisasi dapat mengarahkan energi dan sumber daya mereka secara efisien menuju pencapaian tujuan yang lebih besar. Selain

itu, kepemimpinan yang efektif juga menciptakan lingkungan yang inklusif, di mana setiap anggota tim merasa dihargai, didengarkan, dan memiliki peran yang berarti dalam kesuksesan bersama.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian, produktivitas, dan kontribusi yang diberikan oleh seorang individu dalam pekerjaannya. Hal ini meliputi sejauh mana karyawan mencapai target dan sasaran yang ditetapkan, seberapa efektif mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan dampak positif yang mereka berikan terhadap kesuksesan organisasi (Zulkifli, 2022). Kinerja karyawan tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau hasil yang dihasilkan, tetapi juga aspek kualitatif seperti kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan tim.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat bervariasi, mulai dari motivasi dan kepuasan kerja, hingga dukungan dan arahan yang diberikan oleh kepemimpinan. Kinerja yang optimal seringkali terkait dengan tingkat motivasi yang tinggi, kepuasan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, serta arahan dan bimbingan yang jelas dari atasan. Organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan mereka memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan, karena kinerja yang tinggi dari karyawan dapat berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan (Sukaisih, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara numerik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai atau staf yang bekerja di Toko Bhakti Karya 1 Sawangan-Depok, yang berjumlah 129 orang. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling, di mana 100 orang pegawai dipilih secara acak untuk menjadi sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi dari hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sementara uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dengan menggunakan

kombinasi teknik analisis ini, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $5,792 > 1,661$, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar $0,427$ juga mengindikasikan bahwa sekitar $42,7\%$ dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel motivasi secara parsial. Artinya, motivasi memainkan peran penting dalam memengaruhi sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dalam konteks variabel parsial yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Namun, walaupun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada $57,3\%$ dari variasi dalam kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi variabel lain yang tidak dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kondisi ekonomi, dan faktor-faktor personal karyawan yang tidak terukur dalam penelitian. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara lebih holistik dan mendalam, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $10,271 > 1,661$, yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar $0,724$ juga menunjukkan bahwa sekitar $72,4\%$ dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel kepuasan kerja secara parsial. Artinya, kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan dalam konteks variabel parsial yang dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Namun, meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada 27,6% dari variasi dalam kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup variabel lain yang tidak dipertimbangkan, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor-faktor personal karyawan yang tidak terukur dalam penelitian. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara lebih holistik dan menyeluruh, untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel yaitu $8,952 > 1,661$, ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,396, Ini berarti bahwa sekitar 39,6% dari variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel Kepemimpinan secara parsial. Persentase 39,6% mengindikasikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variasi dalam Kinerja Karyawan (Y). Sisanya, yaitu 60,4%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau variabel-variabel lain

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $8,952 > 1,661$, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,396 juga menunjukkan bahwa sekitar 39,6% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel kepemimpinan secara parsial. Artinya, kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap variasi dalam kinerja karyawan, dengan persentase 39,6% menunjukkan seberapa besar kontribusi kepemimpinan dalam menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

Namun, walaupun kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada 60,4% dari variasi dalam kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau variabel-variabel lain. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian,

seperti motivasi individu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau faktor-faktor personal karyawan yang tidak terukur dalam penelitian. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa sementara kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara variabel independen (Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini didukung oleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel, yaitu $54,924 > 2,70$, yang menunjukkan bahwa ada dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara setidaknya satu variabel independen dengan variabel dependen. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,582 mengindikasikan bahwa sekitar 58,2% dari variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan secara bersama-sama. Artinya, perubahan-perubahan dalam variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan dapat menjelaskan sebagian besar variasi yang terjadi dalam kinerja karyawan.

Namun, terdapat 41,8% variasi lainnya yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti faktor-faktor eksternal atau variabel lain yang tidak dipertimbangkan. Oleh karena itu, hasil ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di lingkungan Toko Bhakti Karya 1 Sawangan-Depok.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 58,2% dari variasi dalam kinerja karyawan, dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja masing-masing

memberikan kontribusi sebesar 42,7% dan 27,6%, sementara Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 39,6%. Hal ini menegaskan pentingnya faktor-faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Namun, hasil penelitian juga menyoroiti bahwa masih terdapat sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup variabel eksternal, lingkungan kerja yang lebih luas, kondisi ekonomi, atau faktor-faktor personal karyawan yang tidak terukur dalam penelitian. Oleh karena itu, meskipun Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan, penting untuk terus memperhatikan dan memperdalam pemahaman terhadap faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara menyeluruh. Kesimpulan ini menggarisbawahi kompleksitas dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, yang membutuhkan pendekatan holistik dan terintegrasi yang mempertimbangkan berbagai aspek yang memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(3), 1474-1477.
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis peranan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara langsung dan melalui motivasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65-74.
- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 85-92.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Runa, R. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202-222.

- Simbolon, S. (2022). Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 69-84.
- Sugiono, E., Nurwulandari, A., & Dining, Y. (2022). Kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN kantor cabang Jakarta Kuningan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3279-3296.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Sukaisih, D. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 216-230.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389-412.
- Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada PT. Griya Kenari Properti Di Makassar. *Journal on Education*, 5(3), 10147-10164.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.