

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

Solehudin¹

¹Program Studi Keperawatan Universitas Indonesia Maju Jakarta
Alamat: Jl. Camat Gabun 2 No.15, RT.10/RW.8, Lenteng Agung, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12610

ABSTRACT

Background: Belum optimalnya kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang ada dalam organisasi. Hal ini terlihat masih rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan.

Purpose: Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Methods: Penelitian menggunakan kuantitatif desain Cross Sectional. Populasi perawat sebanyak 240 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 150 responden dengan teknik systematic random sampling. Analisis statistik dalam penelitian menggunakan partial least square structural equation model (PLS-SEM).

Results: Hasil penelitian diatas terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai t-statistic 4,674 ($>1,96$), terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai t-statistic 2,937 ($>1,96$). Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic 1,449 ($<1,96$), tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistic 0,236 ($<1,96$), tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai t-statistic 1,059 ($<1,96$).

Conclusion: Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Keywords:

Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kinerja

BACKGROUND

Di era globalisasi banyak tantangan yang dihadapi oleh badan usaha agar tetap mampu bersaing menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Menurut Nawawi (2006), kualitas pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kinerja karyawan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat bekerja lebih cepat dan lebih rapi sehingga diperlukan seorang karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi (Arya et al., 2018). Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan atau pelaksanaan tugas dari seseorang pada suatu organisasi dalam periode waktu tertentu, dimana untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik seseorang memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan (Sulistiyawati, 2019).

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2008), Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi (Sari & Hadijah, 2016).

Penelitian dari Samsul Arifin et al. (2017) menyebutkan bahwa kedisiplinan, kompetensi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Darmawan (2016) menyatakan adanya peranan motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap pembentukan kepuasan kerja. Penelitian Mardikaningsih (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Siswanto, 2019).

Berkaitan dengan kinerja pegawai, belum optimalnya kinerja pegawai merupakan salah satu fenomena yang ada dalam organisasi. Hal ini terlihat masih rendahnya tingkat produktivitas kerja pegawai dengan target yang telah ditetapkan (Sari & Hadijah, 2016).

OBJECTIVE

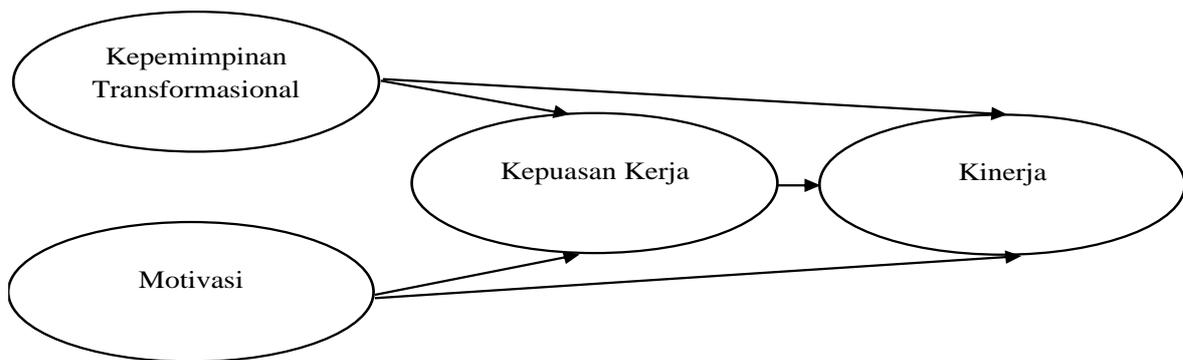
Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METHODS

Jenis penelitian kuantitatif dengan desain *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat sebanyak 240 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 150 responden dengan teknik *systematic random sampling*. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner kepemimpinan transformasional yang

berisi tentang pengaruh ideal, inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu (Northouse, 2019). Kuisisioner motivasi mencakup kebutuhan mempertahankan diri, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi. Kuisisioner kepuasan kerja meliputi kepuasan pada pekerjaan, kualitas pengawasan, hubungan kerja, promosi dan imbalan. Kuisisioner kinerja menggambarkan efektifitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, inisiatif dan komunikasi (Khoir, 2017). Skala ukur instrumen menggunakan skala Likert

Analisis statistik dalam penelitian ini yaitu *partial least square structural equation model (PLS-SEM)*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS-SEM karena bersifat multivariat komperhensif pendekatan analisis statistik yang secara bersamaan dapat memeriksa setiap hubungan antara variabel dalam model konseptual, termasuk pengukuran dan komponen struktural (Hair et al., 2017). Penelitian ini juga menggunakan software SmartPLS 3.2.7. Mengikuti PLS-SEM literatur analisis, pendekatan dua langkah dilakukan, yaitu mengevaluasi pengukuran model dan model struktural (Hair et al., 2021). Model pengukuran dinilai dengan mengevaluasi reliabilitas dan validitas konstruk reflektif, sedangkan model struktur adalah dinilai dengan menilai R^2 , F^2 , Q^2 dan koefisien jalur (Hair et al., 2021). Pemodelan dalam penelitian, sebagai berikut:



Gambar 1. Pemodelan

RESULTS

Outer Model

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses iterasi algoritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability*, dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi (Jiputra, 2019)

1. Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. *Convergent validity* terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda untuk mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Uji *convergent validity* dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut (Abdillah & Jogiyanto, 2015). *Rule of thumb* validitas konvergen adalah *outer loading* > 0,7 atau *communality* > 0,5 atau *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). *Convergent Validity* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. *Convergent Validity*

Variabel Laten/Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Transformasional	0,575
Motivasi	0,621
Kepuasan Kerja	0,761
Kinerja	0,742

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa indikator-indikator variabel kepemimpinan transformasional dapat merefleksikan variabel konstruknya dengan nilai 0,575 ($>0,5$). Indikator-indikator variabel motivasi dapat merefleksikan variabel konstruknya dengan nilai 0,621 ($>0,5$). Indikator-indikator variabel kepuasan kerja dapat merefleksikan variabel konstruknya dengan nilai 0,761 ($>0,5$). Indikator-indikator variabel kinerja dapat merefleksikan variabel konstruknya dengan nilai 0,742 ($>0,5$). Sehingga masing-masing indikator variabel konstruk disimpulkan valid.

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. *Discriminant validity* terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji *discriminant validity* dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya (Ghazali & Latan, 2015).

Tabel 2. *Discriminant validity*

	Kepemimpinan Transformasional	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepemimpinan Transformasional	0,758			
Motivasi	0,383	0,788	0,166	0,150
Kepuasan Kerja	0,033		0,872	
Kinerja	0,310		0,314	0,861

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa berdasarkan nilai Fornell-Larcker Criterion kepemimpinan transformasional sebesar 0,758 $>$ korelasi dengan variabel lainnya. Nilai motivasi 0,788 $>$ korelasi dengan variabel lainnya. Nilai kepuasan kerja 0,872 $>$ korelasi dengan variabel lainnya. Nilai kinerja 0,861 $>$ dengan variabel lainnya

3. *Composite Reliability*

Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2017).

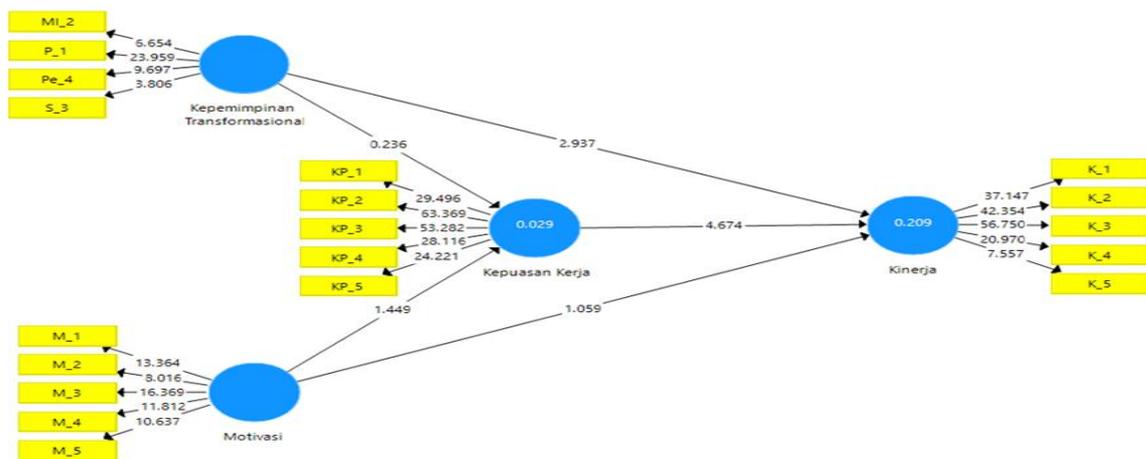
Tabel 3. *Composite Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Transformasional	0,762	0,839
Motivasi	0,851	0,891
Kepuasan Kerja	0,921	0,941
Kinerja	0,913	0,934

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai >0,7

Inner Model

Inner model merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *t-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model structural yang dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai *koefisien path* atau *t-value* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai *koefisien path* atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi harus diatas 1,96 (*two-tiled*) dan diatas 1,64 (*one-tiled*) (Abdillah & Jogiyanto, 2015).



Gambar 2. *Inner Model*

Tabel 4. *Inner Model*

Pengaruh	T-Statistic
Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja	0,236
Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	1,449
Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	4,674
Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	2,937
Motivasi terhadap Kinerja	1,059

Berdasarkan tabel diatas terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* 4,674 (> 1,96), terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* 2,937 (>1,96). Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* 1,449 (< 1,96), tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* 0,236 (< 1,96), tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* 1,059 (<1,96). Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* (1,059 + 4,674)/2 yaitu 2,866 (>1,96).

DISCUSSION

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian didapatkan tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* 0,236 (< 1,96). Hasil penelitian Gunarso (2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Gunarso, 2019). Hasil penelitian Niam dan Syah (2019), terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Niam & Syah, 2019). Kepuasan kerja mengindikasikan bahwa seorang karyawan atau tenaga kerja merasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang sudah dilakukan. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja secara umum dapat timbul ketika seorang karyawan tersebut menerima sesuatu yang diinginkan dan merasa pantas untuk mendapatkannya (Suwoko & Dwiantoro, 2020). Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi jaminan pekerjaan (*job security*), gaji dan kompensasi lainnya, rekan kerja (*sosial satisfaction*), supervisi, dan kesempatan untuk berkembang secara individu (*growth and development*), kondisi kerja, adanya penghargaan, sifat pekerjaan, dan adanya komunikasi yang harmonis (Sylvani et al., 2020). Menurut peneliti, kepuasan seseorang pegawai terhadap kerjanya lebih menggambarkan perasaan atau emosional pegawai tersebut terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Pegawai tersebut tidak melihat kepada atasannya karena tidak setiap saat bertemu dengan pimpinannya. Bagi seorang pekerja yang loyal terhadap pekerjaan, senantiasa mengerjakan kerjanya tanpa memperhatikan ada tidaknya atasan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian didapatkan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* 1,449 ($< 1,96$). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hernaningsih (2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kepuasan kerja (Hernaningsih, 2022). Hasil penelitian Nyoto dan Rajab (2022) menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nyoto & Rajab, 2022). Motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Seorang individu melakukan sesuatu atas dasar keinginan serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Motivasi sebagai dorongan seorang individu menjadi sangat penting, tanpa adanya dorongan tersebut maka individu tersebut tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan (Adrian & Arianto, 2020). Kadarisman (2012) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Gibsol et al. (2012), mendefinisikan motivasi merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seorang individu yang kemudian menggerakkan dan mengarahkan perilakunya. Menurut Usman (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*) atau impuls (Ristowati & Turangan, 2022). Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi dan tujuan organisasi juga mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi erat kaitannya dengan dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan (Wjiningsum et al., 2022). Menurut peneliti motivasi seseorang pegawai merupakan dorongan terhadap keinginan untuk bekerja, tidak menentukan puas tidaknya dalam pekerjaannya. Karena motivasi muncul sebelum bekerja sedangkan kepuasan kerja timbul setelah bekerja. Jika motivasi untuk bekerja sudah ada, kemungkinannya pekerja merasa puas atau tidak puas terhadap kerja yang telah dilakukannya. Oleh karena hal tersebut motivasi belum tentu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* 4,674 ($> 1,96$). Penelitian Kurniawan dan Nurlita (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasional. Ditemukan juga kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasional (Kurniawan & Nurlita, 2021). Hasil Hendrayana dkk (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Hendrayana et al., 2021). Hasil penelitian Rinika dan Rustam (2021) ditemukan bahwa kepuasan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Rinika & Rustam, 2021). Hasil penelitian Nurrohmat dan Lestari (2021) menunjukkan

bahwa kepuasan kerja dan performa berpengaruh terhadap kinerja (Nurrohmat & Lestari, 2021). Kepuasan Kerja adalah perilaku kerja yang dibangun dalam kesadaran yang kuat, keyakinan utama, yang digabungkan dengan kewajiban total terhadap pandangan dunia kerja pada dasarnya (Suryadi & Karyono, 2022). Menurut peneliti jika suatu perusahaan berhasil memberikan kepuasan terhadap karyawannya baik dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan promosi secara berkala ataupun memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan berkualitas.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* 2,937 ($>1,96$). Hasil penelitian Kadek (2019), terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional kepala bidang keperawatan dengan kinerja perawat dengan subvariabel pertimbangan individual paling berpengaruh terhadap kinerja perawat (Wartana, 2019). Hasil penelitian Natalie, dkk (2020) bahwa kepemimpinan transformasional, manajemen kepala ruang dan faktor demografi (usia, pendidikan, lama kerja, jenis kelamin) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Nataline et al., 2020). Hasil penelitian Fatimah, dkk (2020) menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Fatimah et al., 2020). Kepemimpinan transformasional berteori dalam empat dimensi yang meliputi pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Pengaruh yang ideal menggambarkan perilaku dan sikap karismatik yang diidentifikasi oleh para pengikut sebagai yang terkait dengan para pemimpin. Seorang pemimpin yang memiliki fitur-fitur ini menyajikan visi dan bertindak sebagai panutan yang kuat untuk pengikut, yaitu, pengikut ingin meniru para pemimpin mereka (Patarru et al., 2020). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Siswanto, 2019). Menurut peneliti gaya kepemimpinan akan diterapkan dalam suatu manajemen untuk dapat menciptakan suatu efektifitas kerja yang positif bagi pelayanan. Sesuatu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta harapan terpenuhinya kebutuhan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* 1,059 ($<1,96$). Hasil penelitian Mustopa dan Martini (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan disiplin terhadap Kinerja (Mustopa & Martini, 2022). Hasil Yusuf (2022) menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih puas dengan pekerjaan mereka yang termotivasi secara intrinsik dan mereka akan melakukan pekerjaan mereka secara efisien (Yusuf, 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Juniarti, 2022). Menurut peneliti seseorang berperilaku untuk mencapai kinerja yang baik karena ada dorongan dalam dirinya (internal) dan dorongan dari luar (eksternal). Dorongan dalam diri seperti timbulnya rasa percaya diri melakukan suatu kegiatan dikarenakan kemampuan yang dimilikinya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai *t-statistic* $(1,059 + 4,674)/2$ yaitu 2,866 ($>1,96$). Hasil penelitian

Harianja,dkk (2022) terdapat pengaruh signifikan antara komitmen karyawan, motivasi dan self efficacy secara simultan sebesar 81,7% sangat berpengaruh dengan sikap kepuasan perawat yang dinilai melalui kepuasan terhadap inerja perawat (Harianja et al., 2022). Hasil penelitian Hidayat,dkk (2022) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan penempatan kerja, beban kerja, fasilitas kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Hidayat et al., 2022). Menurut peneliti motivasi pegawai agar mencapai kinerja yang baik diperlukan Penempatan kerja sesuai dengan keahliannya, fasilitas kerja yang memadai, beban kerja yang seimbang sehingga kepuasan kerja baik.

CONCLUSION

Kesimpulan penelitian ada pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

ACKNOWLEDGMENTS:

Penelitian ini tidak Dibiayai oleh pihak manapun dan tidak ada konflik kepentingan.

REFERENCES

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square: Alternatif Structural Equation Modeling dalam Penelitian Bisnis*. Andi Offset.
- Adrian, D., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, 4(35), 1473.
- Arya, A. A., Dharmayanti, C., & Dewi, D. P. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Spektran*, 6(1), 95–104.
- Fatimah, S. N., Sarita, B., Yusuf, A. R., & Mahrani, S. W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSU Aliyah Kendari. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 43–56.
- Ghazali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Dipenogoro.
- Gunarso, S. I. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JDM*, 2(01), 11–17.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. In Springer.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In Sage.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawa, C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Health Sains*, 3(1).
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>

- Hernaningsih, F. (2022). *Hubungan Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Outsourcing PT Permata*. 12(1), 60–69.
- Hidayat, F., Suwandi, & Ajyuwen, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(8.5.2017), 2003–2005.
- Jiputra, J. A. terhadapnerja karyawan ki. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 7(1).
- Juniarti, E. (2022). Hubungan Kepemimpinan Atasan Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Bagian Rawat Jalan Rumah Sakit X. *ISJMHS*, 01(05), 180–187.
- Khoir, A. N. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Universitas Negeri*, 93(I), 259.
- Kurniawan, I. S., & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10452>
- Mustopa, G. A., & Martini, N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Nataline, E., Kurniadi, A., & Havidz, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat di RS Jakarta. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1347–1362. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, 12(2), 89. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>
- Northouse. (2019). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* (Keenam). Indeks.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nyoto, N., & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(Vol. 13 No. 1), 15–27. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i1.4861>
- Patarru, F., Nursalam, N., & Mar'ah, E. (2020). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat Fitriyanti. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(4), 381–384.
- Rinika, V., & Rustam, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja (Jmbi Unsrat) Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(2), 346–368.
- Ristowati, N. A., & Turangan, J. A. (2022). pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04(01), 172–180.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 26(3), 1–4.
- Sulistiyawati. (2019). Konsep Kinerja Perawat. *Manajemen Kesehatan*, 1, 1–476. https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/996e7205ae9775ccc8f195c6729e1478.pdf
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 85–95.
- Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 11(1), 106. <https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>
- Sylvani, S., Jufri, A., & Qodriah, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dimediasi Oleh Keadilan Organisasi Pada RSIA Cahaya Bunda Cirebon. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1–10. <https://doi.org/10.34308/eqien.v7i1.104>
- Wartana, I. kadek. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesmas IJ (Indonesia Jaya) Vol.*, 19(1), 32–41.
- Wjningsum, A., Subiyanto, D., & Septyarini, A. (2022). Pengaruh Sistem Pengupahan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada CV Asa Putra Promosindo Purworejo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol. 4 No., 227–235. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i2.695>
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 181. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.909>