

Determinan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Puskesmas Di Kota Padang

Yuli Angraini

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Fasridon Fasridon

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Address : Jalan Raya Lubuk Begalung, Padang,
Telp.(0751) 776666, 775246, 73000 Fax. 71913. E-mail : yptk@indosat.net.id

Corresponding author : yulianggraini13.ya@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze and prove the influence of Transformational Leadership Style and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction at the Ambacang Kuranji Health Center. This study uses the SEM or Smart PLS 3 analysis tool. The results of this study prove that the most dominant opportunity is the Transformational Leadership Style on Job Satisfaction and Job Satisfaction on Employee Performance at the Ambacang Kuranji Health Center..*

Keywords: *Transformational leadership style, work environment, employee. performance, job satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas Ambacang Kuranji. Penelitian ini menggunakan alat analisis SEM atau Smart PLS 3. Hasil penelitian ini membuktikan peluang paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Ambacang Kuranji.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam meningkatkan efisiensi organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi sosial maupun pemerintah. Sumber daya manusia sangat menentukan perkembangan perusahaan. Pada dasarnya SDM adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi, yang menggerakkan, berpikir dan berencana untuk mencapai tujuan organisasi atau dalam suatu instansi pemerintah. Semua proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, begitu juga dengan pengambilan keputusan hingga proses evaluasi, yang kesemuanya tidak lepas dari sumber daya manusia. Begitu pula dengan organisasi/otoritas kesehatan yang menekankan bahwa sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai atau pekerja, berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja orang-orangnya. Menurut (Bass & Riggio, 2018) Kepemimpinan Transformasional dapat terdiri dari keterampilan dan

pendidikan tingkat tinggi sehingga bawahan mungkin hanya membutuhkan motivasi dan komunikasi yang efektif untuk melakukan yang terbaik. Gaya kepemimpinan Transformasional menurut (Prayudi Ahmad, 2020) adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa Selain gaya kepemimpinan transformasional, dorongan atau motivasi juga penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.

Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Bidang Kesehatan Puskesmas Ambacang Tahun 2021

NO	Indikator SPM	Target Sasaran	SPM %	Yang Dilayani	Yang Dilayani Sesuai Standart	Kumulatif	GAP
						JAN-DES 2021	
1	Pelayanan kesehatan ibu hamil	916	100	847	832	98%	-2
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	916	100	847	847	100%	0
3	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	876	100	849	839	-99,8	-0,2
4	Pelayanan kesehatan Balita	4344	100	3721	3258	87,60%	-12,4
5	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	5915	100	4747	4747	100%	
6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	37731	100	20176	1528	7,60%	-92,4
7	Pelayanan kesehatan usia lanjut	3956	100	3909	1665	42,59%	-57,41
8	Pelayanan kesehatan penderita hipertensi	9030	100	1228	895	72,90%	-27,1
9	Pelayanan kesehatan penderita diabetes melitus	749	100	280	128	45,70%	-54,3
10	Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	115	100	95	95	100%	
11	Pelayanan kesehatan orang terduga tuberkulosis	971	100	497	497	100%	
12	Pelayanan kesehatan orang terinfeksi virus	959	100	886	886	100%	

Sumber: Puskesmas Ambacang Kuranji

Pada table 1. diatas dapat dilihat bahwa ada 12 indikator SPM dan 12 target sasaran pada Puskesmas Ambacang Kuranji yang dapat dijadikan sebagai pengukuran kinerja pegawai. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan ibu hamil target sasaran sebesar 916 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 847, yang dilayani sesuai standar 832 kumulatif pada satu tahun yaitu 98% dan GAP -2 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan ibu bersalin target sasaran sebesar 916 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 847, yang dilayani sesuai standar 847 kumulatif pada satu tahun yaitu 98% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan

bayi baru lahir target sasaran sebesar 876 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 849, yang dilayani sesuai standar 839 kumulatif pada satu tahun yaitu 99,8% dan GAP -0,2 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan balita target sasaran sebesar 4344 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 372, yang dilayani sesuai standar 3258 kumulatif pada satu tahun yaitu 87,6% dan GAP -12,4 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan usia pendidikan dasar target sasaran sebesar 5915 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 4747, yang dilayani sesuai standar 4747 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target.

Pada indikator SPM pelayanan kesehatan usia produktif target sasaran sebesar 37731 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 20176, yang dilayani sesuai standar 1528 kumulatif pada satu tahun yaitu 7,6% dan GAP -92,4 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan usia lanjut target sasaran sebesar 3956 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 3909, yang dilayani sesuai standar 1665 kumulatif pada satu tahun yaitu 42,59% dan GAP -57,41 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan penderita hipertensi target sasaran sebesar 9030 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 1228, yang dilayani sesuai standar 895 kumulatif pada satu tahun yaitu 72,9% dan GAP -27,1 yang artinya belum sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan diabetes melitus target sasaran sebesar 749 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 280, yang dilayani sesuai standar 128 kumulatif pada satu tahun yaitu 45,7% dan GAP -54,3 yang artinya belum sesuai dengan target.

Pada indikator SPM pelayanan kesehatan orang dengan gangguan kejiwaan target sasaran sebesar 115 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 95, yang dilayani sesuai standar 95 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan orang terduga tuberkulosis target sasaran sebesar 971 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 497, yang dilayani sesuai standar 497 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target. Pada indikator SPM pelayanan kesehatan resiko virus daya tahan tubuh target sasaran sebesar 959 dan SPM 100%, yang dilayani sebanyak 886, yang dilayani sesuai standar 886 kumulatif pada satu tahun yaitu 100% dan GAP - yang artinya sesuai dengan target

KAJIAN TEORITIS

Menurut (Adha et al., 2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif atau pengaruh motivasi kerja dari tingkah laku sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah kinerja, yaitu.

pekerjaan karyawan, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil pekerjaan harus disajikan secara konkrit dan terukur.

Lingkungan kerja menurut (Siahaan & Bahri, 2019) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Siagian & Khair, 2018) Kepuasan kerja adalah respon emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Reaksi emosional dapat berupa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, jika karyawan mencapai kepuasan kerja berupa perasaan puas dan jika karyawan tidak puas berupa perasaan tidak puas. Hal ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka temui di lingkungan kerja.

Kajian ini dapat menganalisis instansi pemerintah khususnya Puskesmas Ambacang Kuranji. Sebagai unit kerja di lingkungan kerja Pemerintah Kota Padang dengan misi penting harus berperan optimal dan melayani masyarakat dengan baik. Untuk mengetahui kinerja karyawan untuk mengukur pencapaian tujuan yang diinginkan. Prestasi tergantung pada kombinasi keterampilan, usaha dan peluang yang diperoleh. Artinya kinerja adalah hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu dan fokusnya adalah hasil kerja pegawai selama kurun waktu tertentu. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan atau kriteria yang ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

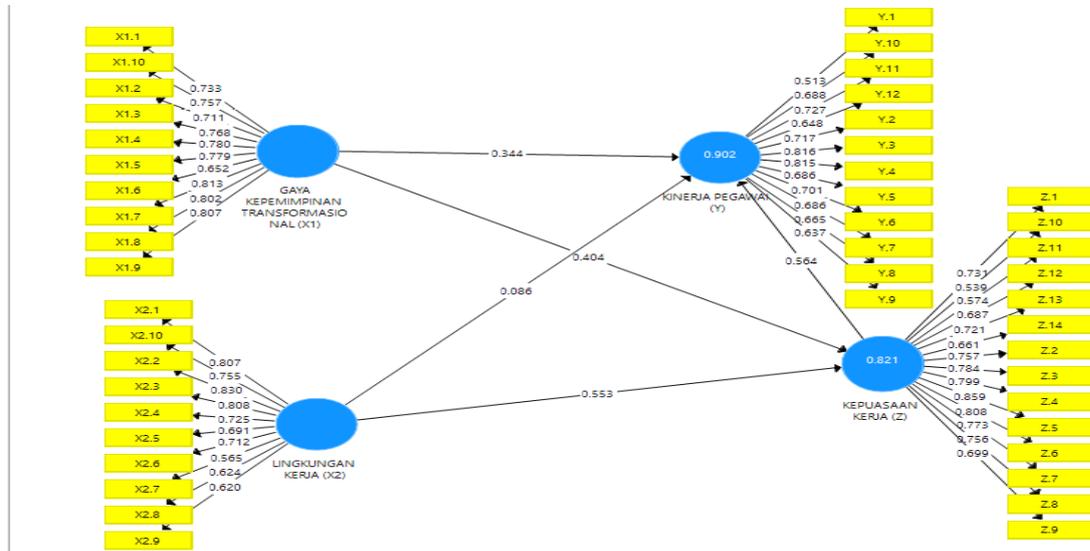
METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel di penelitian ini adalah 40 orang pegawai Negeri Sipil Puskesmas Ambacang Kuranji. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif karena menggunakan perhitungan dan menyajikan hasil berupa angka-angka yang diolah dari informasi yang diterima dari responden untuk mendapatkan informasi terkait angka-angka tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Pengujian Outer Model



Gambar 1.

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas semua indikator memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

Penilaian Reliabilitas

Tabel 2.

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Average Variant Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0.919	0.923	0.932	0.580
Kepuasan Kerja (Z)	0.931	0.938	0.940	0.533
Kinerja Pegawai (Y)	0.901	0.908	0.918	0.484
Lingkungan Kerja (X2)	0.894	0.908	0.913	0.517

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Evaluasi Nilai R-Square

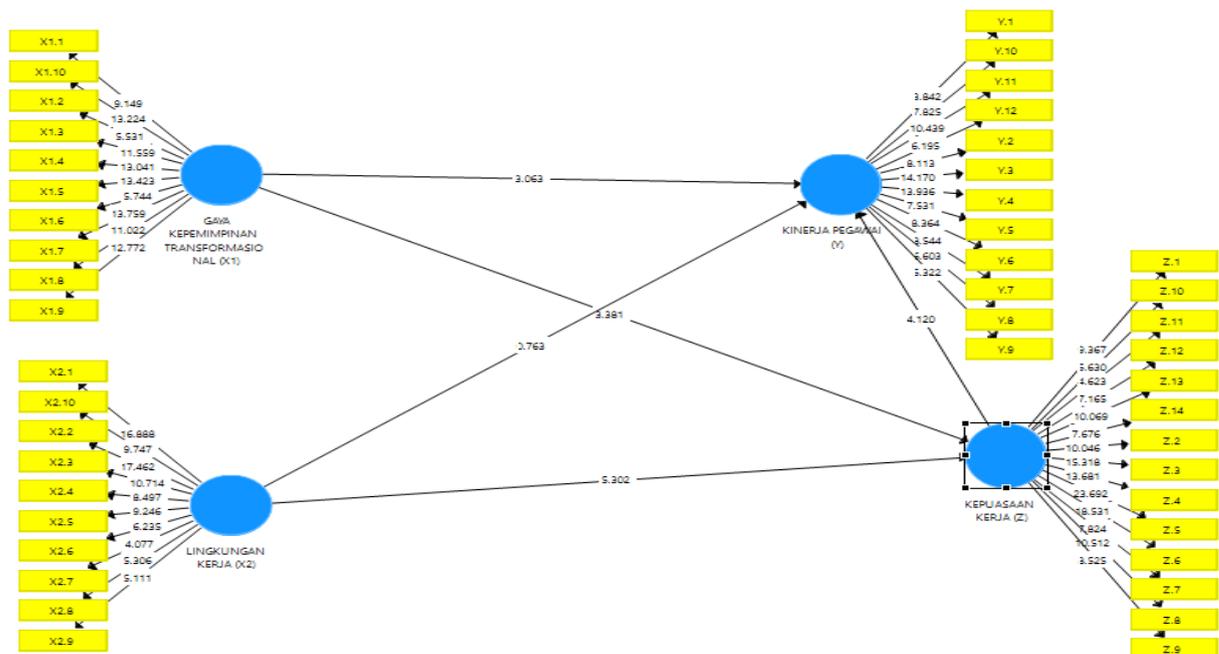
Tabel 3.

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,821	0,811
Kinerja Pegawai (Y)	0,902	0,894

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada gambar di atas, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,902 atau sebesar 90,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai R-Square untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,821 atau sebesar 82,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Gaya Kepemimpinan Transformasioanal, Lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pengujian Inner Model



Gambar 2.

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada

alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Path Coefficients

Tabel 4.

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standart Deviasi (STDEV)	T Statistik (O / STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0.404	0.404	0.119	3.381	0.001
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0.344	0.346	0.112	3.063	0.002
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.564	0.562	0.137	4.120	0.000
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.553	0.558	0.104	5.302	0.000
Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0.086	0.085	0.113	0.763	0.446

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Path Analysis

Tabel 5.

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standart Deviasi (STDEV)	T Statistik (O / STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.228	0.223	0.076	3.006	0.003
Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.312	0.318	0.107	2.920	0.004

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. H1. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,404 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,381 > 1,96, nilai P-Value 0,001 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak H_1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Badeni, 2018) (Gunawan, A., & Kusmayadin, F. 2021)
2. H2. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,553 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 5,302 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak H_2

- diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **(Siagaan et al., 2018)**
3. H3. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,334 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,063 > 1,96, nilai P-Value 0,002 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **(Syahidah et al., 2021) (Rustilah, S. 2018)**
 4. H4. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,086 artinya terdapat nilai positif dan signifikan antara hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,763 < 1,96, nilai P-Value 0,446 > 0,05 oleh karena itu H0 diterima H4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **(Adha et al., 2019)**
 5. H5. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,564 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 4,120 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H0 ditolak H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **(Wijaya, 2018) (Sunarta, S. 2019)**
 6. H6. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,228 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasioanal terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,006 > 1,96 nilai P-Value 0,003 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **(Sedarmayati, 2020), (Prayudi Ahmad. 2020).**
 7. H7. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,312 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,920 > 1,96 nilai P-Value 0,004 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan **(Adha et al., 2019)**

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil Riset yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor/variabel/konstruk yang paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja adalah X1.7 dengan pertanyaan Pemimpin bersikap ramah terhadap pegawai. Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah Z.5 dengan pertanyaan Lingkungan tempat saya bekerja nyaman. Sehingga dari riset/penelitian yang dilakukan, di rekomendasikan keputusan kepada Puskesmas Ambacang Kuranji untuk Meningkatkan dan Mengoptimalkan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai untuk mencapai Kinerja optimal pada Puskesmas Ambacang Kuranji pada Instansi Pemerintah/ Puskesmas lainnya yang ada di kota Padang dan di Sumatra Barat.

DAFTAR REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Bass, B., & Ringgio, B. (2018). Technical Report, Leader form, rater form, and Scoring Key of MLQ From 5x-Short. Mind Garden, Inc. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Gunawan, A., & Kusmayadin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bima. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 120–131. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.10079>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Nugraha, B. (2021, November 29). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: Deskripsi Teoretis tentang Kinerja Pegawai, Penilaian Kinerja Pegawai dan Pemeliharaan SDM. <https://doi.org/10.31237/osf.io/wrg85>
- Prayudi Ahmad. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Ahmad Prayudi*, 6, 64–72. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Rifai, A. (2019). *Ahmad Rifai 18002049 Gaya Kepemimpinan Transformasional*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5ya9cosf.io/preprints/inarxiv/5ya9c/download>

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 54–60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421> Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Wijaya, O. F. E., & Zaroni, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.2742>