ISBN: 978-623-90389-9-1

Pengaruh *Workplace Friendship* Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai

Mohamad Najmudin[1], Eko Haryono[2]

[1] Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Janabadra
[2] Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Janabadra

Abstract

The role of friendship in the workplace and leadership greatly determines job satisfaction and employee performance. This study aims to examine the effect of workplace friendship and transformational leadership on job satisfaction and employee performance. Sampling of 210 people was carried out using the stratified random sampling method. This research hypothesis was tested through Structural Equation Modeling (SEM). The results showed that employee performance was directly influenced by workplace friendship and transformational leadership. The effect of workplace friendship on employee performance is still greater than the effect of transformational leadership. Furthermore, the results showed that employee performance was indirectly influenced by workplace friendship and transformational leadership through job satisfaction mediation. The effect of transformational leadership on job satisfaction is still greater than the effect of workplace friendship. To improve employee performance, it can be done by increasing the kinship and friendship of employees at work, reviewing the distribution of basic tasks and functions that have been given to employees and the need to optimize working hours so as to minimize overtime.

Keywords: *workplace friendship, transformational leadership, job satisfaction, employee performance*

ABSTRAK

Peran persahabatan ditempat kerja dan kepemimpinan sangat menentukan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *workplace friendship* dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pengambilan sampel sebanyak 210 orang dilakukan dengan menggunakan metode stratified random sampling. Hipotesis penelitian ini diuji melalui Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung oleh workplace friendship dan kepemimpinan transformasional. Pengaruh dari workplace friendship terhadap kinerja pegawai masih lebih besar dari pengaruh kepemimpinan tranformasional. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara tidak langsung dipengaruhi oleh workplace friendship dan kepemimpinan transformasional melalui mediasi kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja masih lebih besar dari pengaruh workplace friendship. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapaat dilakukan dengan meningkatkan kekerabatan dan persahabatan pegawaai ditempat kerja, meninjau kembali pemerataan tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan kepada pegawai serta perlunya optimalisasi jam kerja sehingga meminimalkan waktu lembur.

Kata kunci : *workplace friendship*, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi. Purnomo [1] mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil pekerjaan berupa kinerja pegawai bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja [2].

Salah satu keberhasilan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen salah satunya disebabkan karena adanya fenomena persahabatan ditempat kerja atau sering disebut *workplace friendship*. Fenomena tersebut adalah kenyataan bahwa mereka bekerja berdasarkan kelompok / tim, sehingga tanpa disadari kedekatan mereka menjadi suatu hubungan yang sangat menguntungkan bagi Dinas Pendidikan. Menurut wawancara dengan Sekretaris Dinas, diketahui ada beberapa pegawai tampak mengkoordinasikan tindakan mereka dengan lebih baik. Mereka selalu menjalin komunikasi dengan baik dan bersosialisasi terkait masalah pekerjaan. Dalam konteks pekerjaan, *workplace friendship* merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan rasa senang [3].

Melihat pentingnya unsur pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian lebih dari pimpinan maupun *workplace friendship*nya. Teman kerja yang menyenangkan untuk berbagi cerita dan memberi perhatian, kepercayaan, kondusif, dan saling bekerjasama serta memberi rasa aman cenderung akan mempengaruhi peningkatan motivasi dan kinerja, karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya tersebut. *Workplace friendship* bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya organisasi. *Workplace friendship* akan mempengaruhi para pegawai secara langsung maupun tidak langsung dalam produktifitas organisasi. *Workplace friendship* mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja [4].

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak

ISBN: 978-623-90389-9-1

memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan memengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Cara pandang karyawan dalam memandang kepemimpinan akan berbeda antara satu dengan lainnya. Persepsi individu terhadap kepemimpinan akan berpengaruh pada perilaku dalam bekerja. Persepsi para bawahan dapat dipergunakan untuk mengevaluasi kemampuan pimpinan dan dapat menunjukkan kelemahan serta area-area perbaikan [5].

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan misi, visi dan mengembangkan strategi dengan kekuasaanya untuk memengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab [6].

Kualitas dari pemimpin merupakan salah satu faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian [7]. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka.

Faktor dari keberhasilan suatu organisasi terletak pada gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi tersebut yang akan menjadi model yang ditiru oleh bawahannya untuk keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi dalam meningkatkan pembentukan kualitas sumber daya manusia. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi perubahan dan menyikapi sifat karyawan yang proaktif adalah gaya kepemimpinan transformasional. Sandriyadi [6] menjelaskan bahwa pemimpin transformasional menciptakan perubahan signifikan baik terhadap pengikutnya maupun organisasi. Pemimpin transformasional merupakan agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal dimasa depan.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik daripada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja [7]. Berbicara masalah efektivitas pribadi mau tidak mau seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi-potensi yang dimilikinya. Kemampuan melakukan identifikasi ini akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh-pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya. Pengaruh-pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Ia tidak hanya mampu memberikan perintah, instruksi, arahan, hukuman, hadiah dan ancaman tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Seperti halnya di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, beberapa dimensi yang dapat dijadikan sebagai pengukuran adalah ketika pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik, yaitu selalu berkoordinasi dengan para bawahan , selalu memberikan tauladan kepada bawahan yaitu berangkat bekerja selalu tepat waktu walaupun memiliki kesibukan yang sangat tinggi, mengakibatkan komunikasi secara personal dengan bawahan yang biasa dilakukan menjadi hanya komunikasi dan koordinasi pelaksanaan tugas rutin biasa. Para pimpinan organisasi perangkat daerah juga selalu melibatkan pegawainya dalam pengambilan keputusan yaitu mengajak musyawarah dalam memutuskan sebuah kebijakan.

Setiap individu dalam organisasi dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Robbin [8] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu, Saryanto dan Amboningtyas [9] mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. [10] dimensi dari kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap

supervisi/atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kesempatan promosi, pada dimensi kepuasan terhadap pekerjaan masih ditemukan beberapa pegawai yang menganggap pekerjaannya sebagai kurang penting dan memiliki manfaat, pegawai kurang menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga masih seenaknya sendiri dan tidak berusaha mematuhi peraturan yang ada.

Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku pegawai pada organisasi. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian pegawai akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaanya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi. Menurut Balafif dan Rofiq [11] kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri pegawai. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan organisasi.

Pemerintah sebagai garda terdepan yang harus melayani masyarakat, membutuhkan karyawan profesional di bidangnya masing-masing. Kinerja pegawai disini menjadi amat penting untuk selalu ditingkatkan. Dalam perkembangan tiap badan usaha atau organisasi tak terkecuali pada Pemerintah, menjaga agar kinerja pegawai tidak menurun adalah sebuah tantangan. Organisasi harus mendengarkan keluhan-keluhan dari pegawainya. Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, didapat masih ada pegawai yang mengeluh terkait persahabatan ditempat kerja, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Keluhan-keluhan tersebut diantaranya hubungan sosial kekerabatan yang masih pilih pilih teman, hubungan atasan dan bawahan yang kurang baik, tidak ada sangsi terhadap pegawai yang sering absen serta atasan yang kurang mendengarkan aspirasi.

Berdasarkan kondisi diatas dan mengingat pentingnya masalah berkait kinerja pegawai, peneliti tertarik untuk mempelajari lebih dalam mengenai persahabatan ditempat kerja, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Peneliti memberi judul penelitian ini "Pengaruh Workplace Friendship dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen".

METODE

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 356 orang yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Non Pegawai Negeri Sipil. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dihitung berdasarkan pendapat Hair [12] yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang representatif menurutnya adalah tergantung pada jumlah indikator dikalikan 5 sampai dengan 10. Jumlah indikator pada penelitian ini sebanyak 30 indikator, sehingga jumlah sampel minimal sebanyak 30 x 5 = 150 dan jumlah sampel maksimal sebanyak 30 x 10 = 300. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan sebanyak 210 respoden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *stratified random sampling.* Teknik ini membagi semua orang dalam *sampling frame* kedalam strata, kelompok atau kategori [13]. Data yang diperoleh dianalisis dengan model persamaan struktural (SEM) yang memungkinkan pengujian simultan yang meliliki hubungan relatif komplek.

HASIL

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Model Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling* selanjutnya disingkat dengan SEM. Hubungan antara variabel dalam SEM mengacu kepada hubungan antara variabel endogen (*endogenus variables*) dan variabel eksogen (*exogenous variables*). Analisis terhadap hubungan ini menggunakan program statistik AMOS 24 untuk menguji model penelitian, uji normalitas data, data outliers, signifikansi bobot dan uji hipotesis.

Uji Instrumen Penelitian

Secara umum uji validitas adalah untuk melihat apakah item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur, dianggap valid jika nilai *correlation* lebih dari nilai tabel [14]. Sedangkan

ISBN: 978-623-90389-9-1

uji reliabilitas untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk telah memiliki konsistensi kecenderungan tertentu, dikatakan reliabel jika nilai diatas 0,70 [15].

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 responden ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	*Corrected Item – Total Correlation*	Reliabilitas *(Cronbach's Alpha)*
Workplace Friendship	WF1	0,654	0,815
	WF2	0,497	
	WF3	0,509	
	WF4	0,603	
	WF5	0,640	
	WF6	0.675	
	WF7	0,407	
Kepemimpinan Transformasional	KT1	0,801	
	KT2	0,681	
	KT3	0,828	
	KT4	0,830	0,912
	KT5	0,724	
	KT6	0,835	
	KT7	0,511	
Kepuasan Kerja	KK1	0,666	
	KK2	0,590	
	KK3	0,681	
	KK4	0,628	0,828
	KK5	0,643	
	KK6	0,491	
	KK7	0,480	
	KK8	0,412	
Kinerja Pegawai	KP1	0,663	
	KP2	0,521	
	KP3	0,609	
	KP4	0,605	
	KP5	0,634	0,833
	KP6	0,643	
	KP7	0,609	
	KP8	0,369	

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dengan nilai korelasi diatas r tabel (dengan α 0,05 nilai r tabel sebesar 0,306). Sedangkan seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilainya diatas 0,70.

Uji Hipotesis

Selanjutnya, dengan data yang valid dan reliabel peneliti melakukan analisis struktural menggunakan program AMOS 24.0 untuk menguji hipotesis dari penelitian ini. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan nilai t dari masing-masing pengaruh Nampak seperti pada gambar 2. Nilai statistik dari model struktural final menunjukkan bahwa model tersebut sangat bagus (fit) dalam merepresentasikan data penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai X^2 sebesar 431,249 dengan degree of freedom 393 maka Normed X2 = 1,05 yang berarti model tersebut mempunyai tingkat kesesuaian yang bagus. Fakta ini diperkuat oleh nilai RMESEA sebesar 0,027 dan nilai TLI serta CFI masing-masing sebesar 0,988 dan 0,989. Hasil uji hipotesis sebagaimana tabel berikut

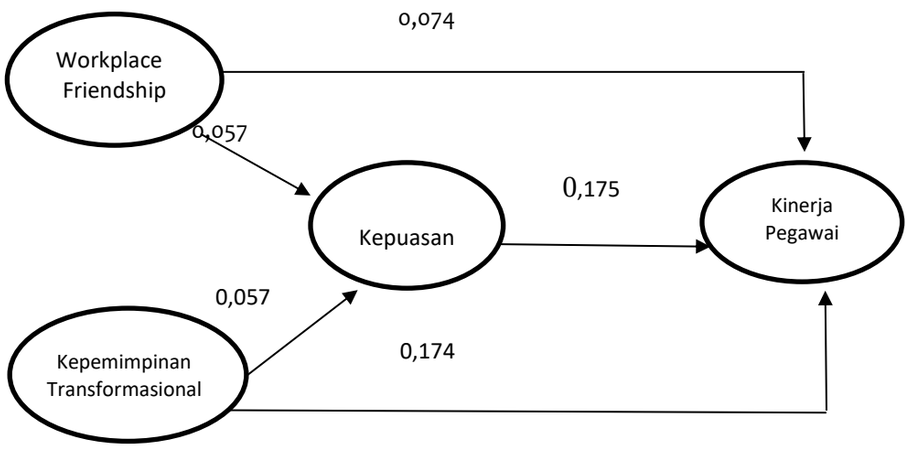
:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	t value	P	Std.Reg.Est	Hasil Uji
H1	Workplace friendship berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	,182	,013	,074	Diterima
H2	Workplace friendship berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	,180	,001	,057	Diterima
H3	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	,560	***	,057	Diterima

H4	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	,418	,016	,174	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	,563	,001	,175	Diterima

Seluruh hipotesis memiliki nilai t-value yang lebih besar dari 1,96 yang menjadi batasan minimal sifnifikansi. Berdasarkan dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan terbukti secara statistiik. Dari hasil analisis jalur regresi diperoleh koefisien regresi sebagaimana pada gamber berikut :



Gambar 1. Model Struktural

Gambar diatas menunjukkan bahwa jalur dari Workplace Friendship ke kinerja pegawai memiliki koefisien positif dengan nilai 0,074 yang memiliki makna bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga jalur kepemimpinan transformasional ke kinerja pegawai memiliki koefisien positif dengan nilai 0,174 yang memiliki makna bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga jalur dari lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional ke kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan koefisien yang positif yang berarti bahwa lingiungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini diterima. Temuan ini menggambarkan bahwa responden merasakan Workplace Friendship berpengaruh terhadap kinerja pegawai.Hasil penelitian ini mendukung penelitian [16] juga [3] yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian [4] didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prahasti dan Wahyono melakukan penelitian pada pegawai Kantor Pos Kebumen yang mengambil sampel jenuh sebanyak 91 orang pegawai mendapati hasil yang serupa.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) dari penelitian ini diterima. Temuan ini menggambarkan bahwa responden merasakan kepemimpinan transformasional baik dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung kebanyakan hasil penelitian terdahulu seperti Purnomo [1], Nurhadian [17] dan Putra [18]. Penelitian ini juga mendukung penelitian Purnomo 1] yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini selain dipengaruhi oleh Workplace Friendship dan kepemimpinan transformasional secara langsung, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Workplace Friendship dan kepemimpinan transformasional dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa workplace friendship berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian juga hasil hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya seperti Mubarokah [4], Purnomo [1], dan Nurhadian [17].

Selanjutnya hasil uji hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menggambarkan bahwa responden merasakan workplace freindship dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sandriyadi [6], Saryanto dan Amboningtiyas [11] dan Balafif dan Rofiq [9].

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace friendship* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pemimpin perlu dan menciptakan persahabatan di tempat kerja sekaligus menjalankan dan mempertahankan kepemimpinan transformasional.

ISBN: 978-623-90389-9-1

Disamping itu *Workplace Friendship* dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja. Hal ini berarti pemimpin perlu memberikan perhatian khusus dalam bentuk perhatian secara pribadi terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terutama kepuasan karena terciptanya persahabatan di tempat kerja serta kepuasan yang terjalin karena sikap baik pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

[1] R. Purnomo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Jambi", *Jumanji (Jurnal Manaj. Jambi)*, vol 1, no 2, bll 70–76, 2018, doi: 10.35141/jmj.v1i2.148.

[2] L. Hakim en R. Saragih, "Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Npk Mutiara Di Ud.Barelang Tani Jaya Batam", *Ecobisma (Jurnal Ekon. Bisnis Dan Manajemen)*, vol 6, no 2, bll 37–53, 2019, doi: 10.36987/ecobi.v6i2.4.

[3] N. Rizki, S. Z. Wulandari, en A. I. Suryani, "Pengaruh Workplace Friendship Dan Workplace Well Being Terhadap Employee Performance Yang Dimediasi Oleh Employee Engagement", *J. Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol 23, no 3, bll 1–20, 2021.

[4] I. Mubarokah, "Pengaruh Workplace Friendship dan Empowering Leadership terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt . MNC Sky Vision Tbk Cabang Kebumen)", *Dr. Diss. Univ. Putra Bangsa*, bll 1–10, 2021.

[5] H. Pratiwi, "Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan", *J. Bis-A J. Bisnis Adm.*, vol 5, no 2, bll 42–48, 2016.

[6] Tedy Sandriyadi, "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KALIMANTAN BARAT", *Equator J. Manag. Entrep.*, 2019, doi: 10.26418/ejme.v8i1.35695.

[7] Neal dan Griffin (1999), "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa)", *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol 3, no 9, bll 533–550, 2014.

[8] J. Robbin SP, "Perilaku Organisasi", in *Perilaku Organisasi*, 2nd ed, Salemba, jakarta, 1998, bl 34.

[9] Saryanto en D. Amboningtyas, "Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang)", *J. Manage.*, 2017.

[10] D. S. Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja", *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol 2, bll 69–88, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3404.

[11] M. M. B. & S. Rofiq, M. Ali., "Pengaruh Rotasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Rawat Inap Rizky Di Sidoarjo", *J. Manaj. Branchmarck*, 2018.

[12] Hair et al., *Multivariate data analysis*. 2006.

[13] A. Ferdinand, *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Univ. Diponegoro Press, 2014.

[14] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan", *Semarang: Penerbit Undip*, 2018.

[15] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.", *Anal. Multivar. dengan Progr. SPSS*, 2016.

[16] H. Hadiwijaya en A. Hanafi, "Effect of Culture and Organization Commitment to Employee Employment Motivation (Study on PT ASTRA INTERNATIONAL, Tbk - Honda Sales Operation Kanwil Palembang", *MPRA (Munich Pers. RePEc Arch.*, no 81616, 2017.

[17] A. F. Nurhadian, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Adhie Fasha Nurhadian", *J. Ekon. Bisnis Entrep.*, vol 11, no 1, bll 59–74, 2017.

[18] T. U. Putra, "Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja di Kabag Humas DPRD Provinsi Kalimantan Timur", vol 1, no 2, bll 249–259, 2013.

ISBN: 978-623-90389-9-1