

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Esthomihi Medan

Asori Nazara^{1*}, Budi Alamsyah Siregar², Ainur Rizki³

asorinazara26@gmail.com^{1*}, bs.siregar20@gmail.com², ainur.iien@gmail.com³

^{1*,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ethomihhi Medan melalui kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan. Secara parsial, kepemimpinan ($t_{hitung} 4,727 > t_{tabel} 2,03951$, sig 0,000) dan kompensasi ($t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 2,03951$, sig 0,008) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($t_{hitung} 3,022 > t_{tabel} 2,03951$, sig 0,015), serta berperan sebagai mediator antara kepemimpinan dan kinerja. Kepemimpinan ($t_{hitung} 4,032 > t_{tabel} 2,03693$, sig 0,000) dan kompensasi ($t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 2,03693$, sig 0,033) juga berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Total pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan adalah 1,122, sedangkan kompensasi berpengaruh sebesar 0,630. Kesimpulannya, kepemimpinan dan kompensasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ethomihhi Medan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan karyawan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan, Kinerja.*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi sangat dibutuhkan di era globalisasi saat ini karena sumber dayamanusia merupakan sebuah potensi yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan secara tepat sasaran, efektif dan efisien. Oleh karena itu, sumber daya alam yang melimpah, modal yang cukup tidak akan berjalan dengan maksimal tanpa adanya bantuan sumber daya manusia dalam memperhatikan potensi untuk dapat bersaing di dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan sehingga upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Mangkunegara (2019)

Rumah Sakit Ethomihi Medan sebagai penyedia layanan kesehatan dalam mendukung kesejahteraan masyarakat. Dalam menghadapi dinamika industri pelayanan kesehatan yang semakin kompleks, kinerja karyawan di rumah sakit menjadi faktor penentu keberhasilan operasional dan pelayanan yang berkualitas. Gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi di dalam organisasi memiliki dampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Dua faktor utama yang sering mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan, meningkatkan semangat kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Sebaliknya, kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan juga memainkan peran penting dalam menjaga motivasi dan kinerja mereka.

Berdasarkan survey awal pada tahun 2024 peneliti melakukan wawancara kepada karyawan rumah sakit esthomihi medan. Survey ini memiliki 5 item yang di teliti dalam hal kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi, kondisi kerja, hubungan kerja, pengembangan karir, komunikasi dan transparansi. Kesimpulan dari survey tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2024

No	Tingkat Kepuasan/item	Puas	Sedang	Tidak Puas
1	Kompensasi	27,5%	33,5%	39%
2	Komunikasi dan transparansi	25,5%	38,5%	36%
3	Kondisi Kerja	34%	36%	30%
4	Hubungan Kerja	34%	42%	24%
5	Pengembangan Karir	30,5%	36%	33,5%

Sumber : RS Esthomihi Medan (2024)

Dari tabel 1. hasil kepuasan kerja karyawan tahun 2024 terdapat item kompensasi, komunikasi dan transparansi, pengembangan karir yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentase dari pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian adalah rencana konsep dan prosedur untuk penelitian yang mencakup langkah-langkah mulai dari asumsi luas hingga metode terperinci dalam pengumpulan data, analisis dan interpretasi (Creswell, 2019).

Pendekatan penelitian adalah cara berfikir yang diadopsi peneliti tentang bagaimana desain penelitian dibuat dan bagaimana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian sosial, pendekatan penelitian meliputi tiga jenis, yaitu kualitatif, kuantitatif dan campuran atau gabungan yang juga dikenal dengan istilah mix method. Metode penelitian merupakan salah satu cara tentang bagaimana penelitian tersebut akan dijalankan. Menurut Sugiyono

(2019:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Hasil

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan sebagai ukuran apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid (data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian) dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan kepada 35 orang yaitu aryawan Rumah Sakit Esthomih Medan. Kuesioner terdiri atas 45 butir pertanyaan yang menyangkut variabel bebas, yaitu Budaya Kaizen, Kinerja dan Reward. Hasil pengolahan dari uji validitas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas untuk Setiap Butir Pertanyaan

No	Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan			
1	Kepemimpinan (X)	Butir 1	0,742	0,3338	Valid			
		Butir 2	0,880		Valid			
		Butir 3	0,799		Valid			
		Butir 4	0,805		Valid			
		Butir 5	0,619		Valid			
		Butir 6	0,678		Valid			
	Kompensasi (X)	Butir 1	0,792	0,3338	Valid			
		Butir 2	0,868		Valid			
		Butir 3	0,849		Valid			
		Butir 4	0,834		Valid			
		Butir 5	0,696		Valid			
		Butir 6	0,833		Valid			
2	Kepuasan (Z)	Butir 1	0,750	0,3338	Valid			
		Butir 2	0,668		Valid			
		Butir 3	0,891		Valid			
		Butir 4	0,909		Valid			
		Butir 5	0,721		Valid			
		Butir 6	0,497		Valid			
		3	Kinerja (Y)		Butir 1	0,827	0,3338	Valid
					Butir 2	0,931		Valid
					Butir 3	0,932		Valid
					Butir 4	0,880		Valid
					Butir 5	0,832		Valid
					Butir 6	0,755		Valid

Sumber : Olahan Data Kuisisioner 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid, yang dapat dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,3338) pada setiap butir pertanyaan. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa 24 pertanyaan valid akan digunakan untuk penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan kepada 35 orang di luar responden penelitian pada Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas Data

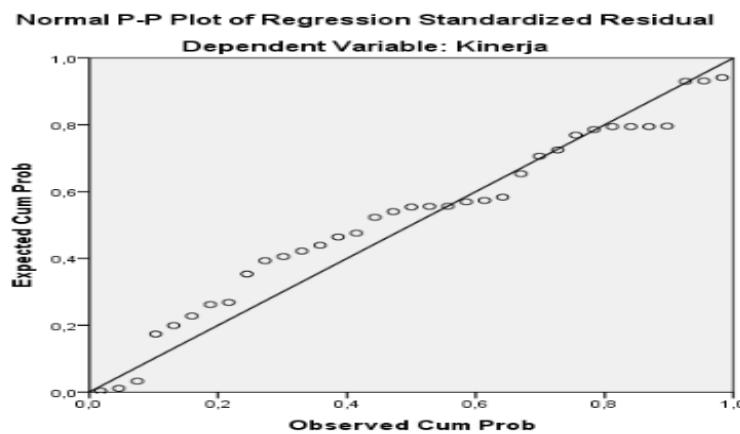
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X)	0,780	Reabilitas
	Kompensasi (X)	0,801	Reabilitas
2	Kepuasan (Z)	0,795	Reabilitas
3	Kinerja (Y)	0,779	Reabilitas

Sumber : Olahan Data Kuisisioner 2024

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa tiap instrument variable meliputi keputusan pembelian, harga, kualitas produk, dan merek memiliki nilai Cronbach`s Alphas lebih besar dari 0,60 sehingga layak dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Berikut hasil pengujian normalitas data penelitian:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik diatas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

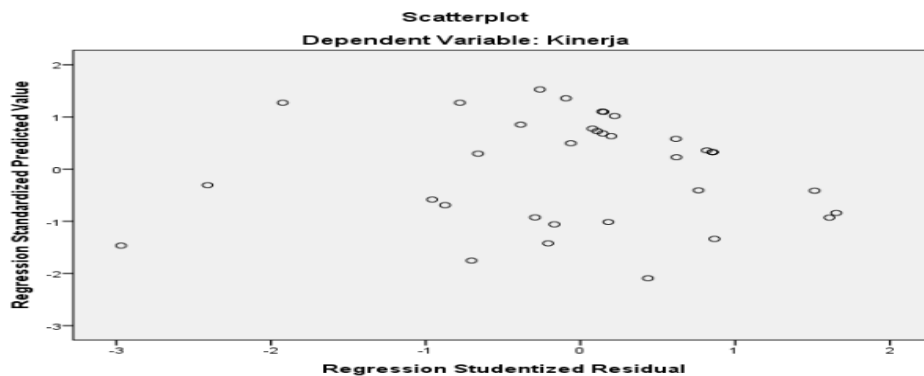
Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60731728
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,108
	Negative	-,131
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,134 ^c
a. Test distribution is Normal.		

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,160 diatas tingkat signifikansi 0,05.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Data

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi homoskedastisitas pada model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan multikol, yaitu adanya masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar independen.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinieritas Data

		Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,943	3,166		1,462	,154					
	Gaya Kepemimpinan	,835	,210	,665	3,976	,000	,666	,581	,524	,621	1,611
	Kompensasi	,627	,206	,522	3,129	,008	,400	,383	,361	,621	1,610
	Kepuasan	,505	,200	,435	3,022	,015	,199	,310	,302	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data Kuisisioner 2024

1. Nilai VIF dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan lebih kecil atau dibawah 10, ini berarti tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan lebih besar dari 0,1 ini berarti dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kinerja (Y) Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,943	3,166		1,462	,154					
	Gaya Kepemimpinan	,835	,210	,665	3,976	,000	,666	,581	,524	,621	1,611
	Kompensasi	,627	,206	,522	3,129	,008	,400	,383	,361	,621	1,610
	Kepuasan	,505	,200	,435	3,022	,015	,199	,310	,302	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Olahan Data Kuisisioner 2024*

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 6 tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

Atas dasar ini, maka model regresi yang dihasilkan sebagai model penjelas pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5,943 + 0,835 X + 0,627 + 0,505$$

Dimana : Y= Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kepuasan

E = Standar Error

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t) Tahap I

Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel 4.11 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Secara Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,743	2,468		0,350	,301					
Gaya Kepemimpinan	,846	,210	,674	4,032	,000	,666	,580	,532	,622	1,607
Kompensasi	,517	,206	,414	2,085	,033	,400	,385	,372	,622	1,607

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olahan Data Kuisisioner 2024

1. Signifikan pengaruh kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,032 > t_{tabel} 2,03693$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kepuasan Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan.
2. Signifikan pengaruh kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 2,03693$ dengan nilai $sig = 0,033 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan .

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial (Uji t) Tahap II

Hasil analisis regresi yang diringkas seperti pada tabel 4.12 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Secara Parsial (t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,943	3,166		1,462	,154					
Gaya Kepemimpinan	,835	,210	,665	3,976	,000	,666	,581	,524	,621	1,611
Kompensasi	,627	,206	,522	3,129	,008	,400	,383	,361	,621	1,610
Kepuasan	,505	,200	,435	3,022	,015	,199	,310	,302	,988	1,012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data Kuisisioner 2024

1. Signifikan pengaruh kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,727 > t_{tabel} 2,03951$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan .
2. Signifikan pengaruh kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 2,03951$ dengan nilai $sig = 0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan .
3. Signifikan pengaruh kepuasan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,022 > t_{tabel} 2,03951$ dengan nilai $sig = 0,015 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepuasan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan .

Uji Determinasi

Uji determinasi menjelaskan seberapa besar dan dekat pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Kedekatan dan penjelasan besar pengaruh variabel bebas dimaksudkan dalam nilai presentasi berdasarkan perolehan uji SPSS yaitu R square. Dalam penelitian ini uji determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan. Berikut hasil analisa uji determinasi dengan *software spss*:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Data Kuisiner I

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df 1	df 2	
1	,826	,502	,511	2,731	,495	9,402	2	31	,000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Olahan Data Kuisiner 2024

1. Nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap Kinerja (Y) pada kepuasan kerja Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan adalah 50,2 % sehingga sisanya sebesar 49,8 % dijelaskan di luar model penelitian.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,826 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap Kinerja kepuasan (Z) pada Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan adalah sebesar 82,6 %.

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Data Kuisisioner II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,679 ^a	,461	,409	2,731	,461	8,845	3	31	,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data Kuisisioner 2024

1. Nilai R^2 (R-Square) sebesar 0,461 menunjukkan bahwa besaran pengaruh langsung pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Rumah Sakit Esthomihi Medan adalah 60,6 % sehingga sisanya sebesar 46,1 % dijelaskan di luar model penelitian.
2. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan Rumah Sakit Esthomihi Medan adalah sebesar 67,9 %.

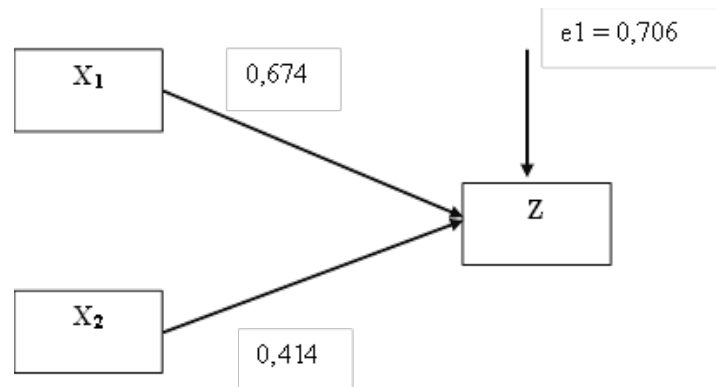
Path Analysis (Analisis Jalur)

Dalam konsep penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperantarai oleh variabel lain yang disebut variabel intervening, berikut dijelaskan kedudukan dan analisa variabel intervening dalam menunjukkan pengaruh tidak langsung variabel

Koefisien Jalur Model I

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi model I diketahui besarnya nilai R Square pada model Summary sebesar 0,461 atau 46,1 %, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh X1 dan X2 terhadap Z adalah 46,1 % sementara sisanya 46,1% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan nilai e1 dapat dicari dengan menggunakan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,502} = 0,706$

Pada tabel hasil uji hipotesis, diketahui hasil beta X1 terhadap Z adalah 0,674 dan tabel hasil uji hipotesis, diketahui hasil beta X2 terhadap Z adalah 0,414. Dengan demikian, diperoleh gambar diagram jalur untuk model I sebagai berikut :

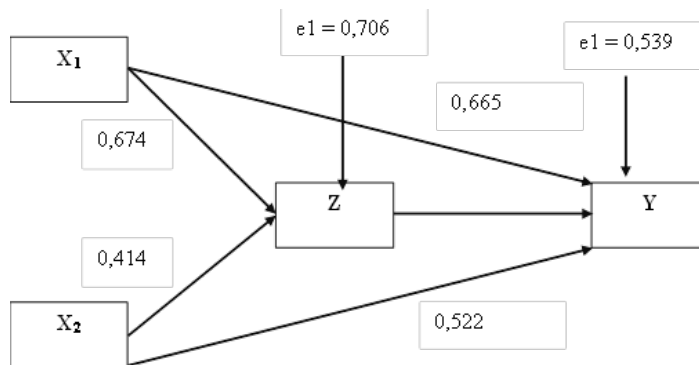


Gambar 3. Diagram Model jalur I

Koefisien Jalur Model II

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi model II diketahui besarnya nilai R Square pada model Summary sebesar 0,461 atau 46,1 %, hal ini menunjukkan kontribusi pengaruh X₁ dan X₂ Melalui Z terhadap Y adalah 46,1 % sementara sisanya 53,9% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Untuk mendapatkan nilai e₂ dapat dicari dengan menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0,461} = 0,539$

Pada tabel hasil uji hipotesis 1, diketahui hasil beta X₁ terhadap Y adalah 0,665, hasil uji hipotesis kedua hasil beta X₂ terhadap Y adalah 0,522 dan hasil uji hipotesis kelima hasil beta Z terhadap Y adalah 0,435. Dengan demikian, diperoleh gambar diagram jalur untuk model II sebagai berikut :



Gambar 4. Diagram Model jalur II

Berdasarkan diagram jalur model I dan II di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \quad \text{Sub Model I}$$

$$= 0,674 + 0,414 + 0,706$$

$$= 1,187$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2 \quad \text{Sub Model II}$$

$$= 0,665 + 0,522 + 0,158 + 0,539$$

$$= 1,884$$

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X1 secara langsung terhadap Y adalah 0,674. Sedangkan pengaruh variabel X1 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X1 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,674 \times 0,665 = 0,448$. Sehingga total pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,674 + 0,448 = 1,122$

Dalam analisis jalur, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya dilihat secara langsung tetapi juga melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Karena koefisien beta dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan secara signifikan, dan kepuasan juga mempengaruhi kinerja secara signifikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan dengan total pengaruh sebesar 1,122.

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X2 secara langsung terhadap Y adalah 0,414. Sedangkan pengaruh variabel X2 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X2 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,414 \times 0,522 = 0,216$. Sehingga total pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,414 + 0,216 = 0,630$.

Dalam analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dianalisis melalui kepuasan. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan adalah signifikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 0,630.

Pembahasan

Signifikan pengaruh kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,727 > t_{tabel} 2,03951$ dengan nilai sig = $0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan. Agar dapat mewujudkan suatu sikap kedisiplinan maka dari itu perusahaan membutuhkan pimpinan yang baik dan sesuai dengan keinginan pegawai, karena seorang pemimpin perusahaan juga akan ikut serta menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan, karena pimpinan merupakan roda penggerak dari seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan. Pimpinan juga adalah seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin yang artinya mempunyai kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain (Thoha, 2018) dalam (Ardana,dkk, 2019:179). Kesuksesan perusahaan ditentukan oleh pimpinan dan bagaimana seorang pemimpin tersebut dalam memimpin perusahaan, perilaku pimpinan dalam memimpin sebuah perusahaan disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam memberikan pengaruh pada orang lain (Ardana, dkk 2017:181). Gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja untuk pegawai dikarenakan fungsi adanya pemimpin adalah untuk menjalankan wewenang kepemimpinannya yaitu menyediakan sistem komunikasi, memelihara ketersediaan bekerja sama juga menjamin kelancaran

serta kebutuhan perusahaan (Subkhi, 2016:150). Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kinerja pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh Arizona (2016) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Signifikan pengaruh kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 3,129 > t_{tabel} 2,03951$ dengan nilai $sig = 0,008 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Esthomihi Medan .

Menurut (Rulianti, 2019) kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menandakan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Menurut (Jufrizen, 2018) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa karyawan telah mampu dan menyadari akan pentingnya pemberian kompensasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Saman, 2020) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Signifikan pengaruh kepuasan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,022 > t_{tabel} 2,03951$ dengan nilai $sig = 0,015 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepuasan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Esthomihi Medan

Pekerjaan adalah hal yang sangat diinginkan individu selain untuk mendapatkan penghasilan, dengan bekerja seorang karyawan juga bisa menyalurkan bakat, minat, keterampilan dan ilmu pengetahuannya sehingga mampu berkontribusi secara optimal pada perusahaan, sehingga pekerjaan itu sendiri menjadi salah satu faktor motivasi bagi karyawan untuk menghasilkan performa tinggi yang berdampak pada kinerjanya. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari sikapnya terhadap berbagai aspek (Suwatno & Priansa, 2019). (Sinambela, 2019) mengemukakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) tentang "pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai mediator" mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh setyo, endri dan novita (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Signifikan pengaruh kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,032 > t_{tabel} 2,03693$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kepuasan Karyawan Rumah Sakit Esthomihi Medan.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti

bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Mariam, 2019). apabila gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Keadaan seperti ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil pekerjaan yang tidak optimal.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan" pada Slippery Restaurant and Bar menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa senang dan puas terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan diperusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan maksimal.

Signifikan pengaruh kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 2,03693$ dengan nilai $sig = 0,033 < 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan Karyawan Rumah Sakit Esthomih Medan .

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan:2018) Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi dan begitu juga sebaliknya. Dapat diartikan apabila kompensasi yang didapatkan semakin besar maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan, namun sebaliknya apabila kompensasi yang diterima sedikit maka karyawan tidak akan merasa puas.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nugraha dan Surya (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika semakin besar kompensasi yang diberikan maka karyawan akan merasa puas, namun apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil pekerjaan maka tingkat kepuasan karyawan juga menurun.

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X1 secara langsung terhadap Y adalah 0,674. Sedangkan pengaruh variabel X1 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X1 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,674 \times 0,665 = 0,448$. Sehingga total pengaruh X1 terhadap Y adalah $0,674 + 0,448 = 1,122$

Dalam analisis jalur, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tidak hanya dilihat secara langsung tetapi juga melalui kepuasan sebagai variabel intervening. Karena koefisien beta dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan secara signifikan, dan kepuasan juga mempengaruhi kinerja secara signifikan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan baik secara langsung dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan dengan total pengaruh sebesar 1,122.

Berdasarkan hal tersebut dapat menjadi perhatian bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor kepuasan kerja karyawan karena akan berdampak pada kinerja karyawan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Tambunan, 2020). (Bakotić & Fiskovića, 2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada umumnya ditunjukkan oleh karyawan dengan menyukai pekerjaan itu sendiri dan tingkat kenikmatan dalam menjalankan usaha. Menurut Akdon (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang bermain dengannya dalam mengimplementasikan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu yang terkait dengan peran individu, maupun dengan menunjukkan kompetensi yang ditentukan terkait dengan organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi sepenuhnya oleh kepuasan kerja.

Faktor utama agar karyawan dapat bekerja secara maksimal adalah lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Selain itu dukungan pimpinan bagi karyawan yang berprestasi dengan kesempatan promosi kenaikan jabatan juga menjadi salah satu pengaruhnya. Sedangkan untuk karyawan yang masih belum mendapatkan kesempatan untuk promosi tersebut, pimpinan terus melakukan pembinaan pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Untuk mewujudkan hal tersebut pimpinan mengatur penempatan karyawan kerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Harapannya adalah agar karyawan dapat menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan pimpinan.

Dengan terus berusaha berkinerja dengan baik, karyawan juga berharap juga akan berdampak pada kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Hasil penelitian tersebut didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari & Suryani (2018), Tambunan (2020), Feri et al., (2020), Abdelwahed et al., (2022), Ángeles López-Cabarcos et al., (2022), Eliyana et al., (2019), diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Seperti juga hasil penelitian dari Mukmin et al., (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian Widiyanto & Supriyono (2018) pada Karyawan di Bank Syariah yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai intervening.

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X2 secara langsung terhadap Y adalah 0,414. Sedangkan pengaruh variabel X2 secara tidak langsung terhadap Y melalui Z adalah perkalian beta dari jalur langsung yaitu X2 terhadap Z dengan beta Z terhadap Y, artinya $0,414 \times 0,522 = 0,216$. Sehingga total pengaruh X2 terhadap Y adalah $0,414 + 0,216 = 0,630$.

Dalam analisis jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dianalisis melalui kepuasan. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan adalah signifikan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh

signifikan baik secara langsung maupun melalui kepuasan terhadap kinerja karyawan, dengan total pengaruh sebesar 0,630.

Koesmono (pada Brahmasari & Suprayetno, 2018) juga berpendapat jika kepuasan kerja adalah bentuk respon atau sudut pandang dari karyawan tentang karir mereka yang meliputi jenis pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan keadaan sosial dilingkungan kerja. Teori tersebut mengindikasikan bahwa antara kompensasi dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain. Dari penelitian ini, diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung akan meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas karyawan. Hal tersebut didapatkan melalui pemberian kompensasi yang dinilai oleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan tentunya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Pada perspektif ekonomi, kepuasan kerja dari karyawan perlu dicapai untuk menjaga komitmen mereka kepada perusahaan. Islam juga menganjurkan dimana antara karyawan dan pemilik usaha untuk saling berkontribusi melaksanakan kewajiban dan mendapatkan hak mereka masing-masing. Sehingga didapatkan hasil, secara tidak langsung, semakin tinggi kompensasi dan kepuasan karyawan diberikan, maka akan didapatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi juga.

Berdasarkan hasil uji signifikan pertama diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji signifikansi kedua diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja mewakili sebagai variabel intervening. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nukita (2013), Kompensasi yang berupa gaji, bonus, program rekreasi dan penghargaan merupakan balas jasa dari perusahaan untuk mencukupi kebutuhan dan memberikan kesesuaian kerja yang dapat memnuhi harapan dari karyawan nya.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Estomihi Medan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan terbukti lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya, dan kepuasan kerja berperan penting sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan aspek gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kebijakan kompensasi yang sesuai. Gaya kepemimpinan yang mendukung partisipasi karyawan dan evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi dapat meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja. Selain itu, memberikan umpan balik konstruktif dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat rasa kepemilikan dan loyalitas mereka. Penataan sistem kerja yang baik serta pemaksimalan penghargaan terhadap karyawan juga disarankan untuk mendukung budaya kerja yang lebih produktif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel dan sampel guna memperoleh hasil yang lebih akurat dan mengidentifikasi faktor-faktor yang lebih menentukan kinerja karyawan di lokasi penelitian.

Daftar Pustaka

- Andraeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Stokeswood Retail, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Restoran Saint Cinnamon, Tare Buri (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA).
- Baihaqi, M. F., & SUHARNOMO, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Diponegoro).
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Erfin, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Teknik Perkeretaapian Sumbagsel Kementerian Perhubungan (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinantji).
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Handriyani, R., Ganarsih, R. L., & Maulida, Y. Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Pekanbaru Sudirman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang).
- Ilmawan, M. D., Wulandari, D. S., & Fitriani, F. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(1), 37-45.
- Isnaeni, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Mariam, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Doctoral Dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan

- Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Utara). *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(02), 41-60.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123-136.
- Prasetya, G. H., & Hendarto, R. T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Karunia Jaya Global. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 20-30.
- Rahayu, R. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Klinik Mata Surabaya.
- Rahmawati, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening (Studi Kasus Di Bank BRI Syariah Kc Semarang).
- Rifai, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Kabupaten Jeneponto= The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance Through Job Satisfaction As Mediation Variables At Pt. Sulselbar Bank Jeneponto District Branch* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Ritonga, S., & Sipahutar, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Hilon Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 78-91.
- Rochaeni, S. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan* (Bachelor's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 141-155.
- Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2).
- Smart, S. M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Quality Control Pt. Siantar Top Tbk).
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 132-149.
- Tilawati, A. F. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*



(Studi Pada Pt. Intiland Development Tbk Surabaya) (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

Trisvinyeni, S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang)* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).

Winowoda, D. A. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*