

Job Satisfaction Karyawan Perbankan Memediasi Transformational Leadership dan Job Performance

Anggoro Anom, Wiwik Robiatul Adawiyah, Dita Oki Berliyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

Corresponde email: anggoro022001901017@std.trisakti.ac.id, wiwik.r@trisakti.ac.id, dita.oki@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang terdiri dari: 1 variabel Independen yaitu kepemimpinan transformasional, 1 variabel Mediasi yaitu kepuasan kerja dan 1 variabel Ketergantungan yaitu prestasi kerja, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap prestasi kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Sawah Besar Jakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Bank Mandiri Tbk. Sawah Besar Jakarta Pusat. Pengambilan sampel menggunakan metode cluster random sampling, melalui survei menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 190 orang dan metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS versi 23. Melalui survei menggunakan kuesioner dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Jika melihat peran Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi cukup memberikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Prestasi Kerja pada pegawai PT. Bank Mandiri Tbk. Sawah Besar Jakarta. Dengan demikian, kesimpulan yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung bersikap baik dalam pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, prestasi kerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional tinggi lebih besar dibandingkan dengan kinerja pegawai dengan kepemimpinan transformasional rendah. Selain efek langsung, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Hasil ini mengungkapkan petunjuk teoretis penting bahwa kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan pribadi dapat memengaruhi kinerja kerja tidak hanya secara langsung tetapi juga tidak langsung melalui pengaruh positifnya terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan kerja; Kinerja pekerjaan; Kepemimpinan transformasional Bank Mandiri Jakarta Pusat

ABSTRACT

This study uses 3 variables consisting of: 1 independent variable, namely transformational leadership, 1 mediating variable, namely job satisfaction and 1 dependency variable, namely work performance, which aims to analyze the effect of transformational leadership on work performance which is mediated by job satisfaction in employees of PT. Bank Mandiri Tbk. Jakarta's Big Rice Field. The sample used in this study were employees of PT. Bank Mandiri Tbk. Paddy Field, Central Jakarta. Sampling used the cluster random sampling method, through a survey using a questionnaire with a total of 190 respondents and the data analysis method in this study used the Structural Equation Model (SEM) with AMOS version 23 software. through a survey using a questionnaire with the results of this study indicating that transformational leadership positive effect on job satisfaction. However, it does not have a significant effect on work performance. If you look at the role of Job Satisfaction as a Mediation variable, it is enough to influence transformational leadership on Job Performance at PT. Bank Mandiri Tbk. Jakarta's Big Rice Field. Thus, the conclusions obtained indicate that employees with high job satisfaction tend to be good at their jobs compared to employees with low job satisfaction. In addition, the work performance of employees with high transformational leadership is greater than that of employees with low transformational leadership. In addition to the direct effect, this study shows that job satisfaction has a significant mediating role in the relationship between transformational leadership and performance. These findings reveal important theoretical clues that transformational leadership as a personal ability can influence work performance not only directly but also indirectly through its positive influence on job satisfaction.

Keywords : Job Satisfaction; Job Performance; Transformational leadership Bank Mandiri Jakarta Pusat

PENDAHULUAN

Banyak industri yang terkena dampak pandemi dan lockdown, termasuk industri perbankan sebagian besar pekerja di industri perbankan bekerja dari jarak jauh mulai akhir tahun 2021

(Prasetyaningtyas et al., 2021). pembatasan kerja karyawan yang bekerja secara WFO (*Work From Office*) dan WFH (*Work From Home*) hal tersebut mempengaruhi efektifitas dalam kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan perlu meningkatkan persaingan untuk menguasai pasar yang sangat ketat di industri perbankan Indonesia. Bank Mandiri telah melakukan berbagai perubahan. Bank Mandiri mulai mengurangi penggunaan ATM. Hal itu disebabkan oleh era yang serba digital, sehingga membuat para nasabah lebih cenderung bertransaksi secara online melalui *e-commerce* karena lebih fleksibel tanpa harus berpergian keluar rumah dan tidak perlu membawa uang *cash* yang banyak. Hal itu juga dapat mengurangi resiko terjadinya tindakan criminal seperti kecopetan dan dapat mengurangi resiko penyebaran *covid-19* karena tanpa harus berpergian dan menimialisir bertemu dengan orang. Oleh karena itu, bank mandiri membuat terobosan baru berupa aplikasi *online* berbasis *mobile* yaitu *livin by mandiri*. Aplikasi ini menjawab semua masalah para nasabah yang menginginkan fleksibilitas dan efisiensi dalam bertransaksi karena dengan aplikasi *livin by mandiri* membuat para nasabah bisa melakukan transaksi dimana saja dan kapan saja. Bank mandiri terus melakukan pengembangan pelayanan kepada setiap nasabah, dengan harapan nasabah baru atau nasabah yang telah mempercayakan transaksi perbankan di bank mandiri merasa lebih puas, dengan mengembangkan sistem pelayanan 24 jam berupa *livin by mandiri* yang diharapkan bisa membantu nasabah dalam menjalankan segala kebutuhan transaksi perbankan. Oleh karena itu untuk menjaga loyalitas nasabah PT. Bank Mandiri maka perusahaan harus meningkatkan *job performance* karyawan untuk mengefisienkan sumber daya manusia secara optimal. Dalam menjalankan operasional perusahaan, karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan memberikan pelatihan yang rutin kepada karyawan agar karyawan dapat terus belajar dan berkembang dalam memenuhi visi dan misi perusahaan. Dengan hasil *job performance* yang baik dapat menjaga kualitas dan kepercayaan nasabah.

Tabel 1
Jumlah Bank dan Kantor Bank

Kelompok Bank dan Kantor	Jumlah Bank dan Kantor Bank (Unit)					
	Bank			Kantor Bank		
	2019 ¹⁾	2020 ¹⁾	2021 ¹⁾	2019	2020	2021
Bank Umum Konvensional - Bank Persero	4	4	4	17 622	17 307	18 166
Bank Umum Konvensional - Bank Pembangunan Daerah	24	25	25	4 212	4 226	5 122
Bank Umum Konvensional - Bank Swasta Nasional	60	58	58	7 352	7 144	7 193
Bank Umum Konvensional - Kantor Cabang Bank Asing	8	8	8	36	36	27
Bank Umum Syariah - Bank Pembangunan Daerah	2	2	2	184	195	190
Bank Umum Syariah - Bank Swasta Nasional	12	12	10	1 721	1 825	1 833
Jumlah Bank Umum	110	109	107	31 127	30 733	32 531
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat - BPR Konvensional	1 545	1 506	1 468	5 943	5 913	5 871
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat - BPR Syariah	164	163	164	619	627	659
Jumlah Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat	1 709	1 669	1 632	6 562	6 540	6 530

Sumber: ojk.co.id

Transformasional Leadership adalah kepemimpinan yang bersemangat untuk mengubah nilai-nilai pribadi dan konsep diri karyawan, mengangkat karyawan ke tingkat yang lebih baik mulai dari kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi, dan meningkatkan kinerja karyawan (Nusair et al., 2012), Selanjutnya *job satisfaction* merupakan keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Sadeli & Prawira (2011). Keterkaitan *Transformational leadership* yang efektif dapat meningkatkan *job satisfaction*, komitmen organisasional, dan produktivitas bawahan (Erkutlu, 2008; Farahani et al., 2011; Khan et al., 2013; Voon et al., 2011). Sehingga Penelitian tentang *transformational leadership* dapat dirasakan oleh karyawan dan pada *job satisfaction* dapat menunjukkan *transformational leadership* lebih mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. (Fonseca, Porto, & Barroso, 2012; Toda et al., 2014; Batista, Kilimnik, & Neto, 2016; Silva, Nascimento & Cunha, 2017). Selanjutnya *Job Performance* adalah Sebagai keterampilan perilaku yang digunakan karyawan untuk melakukan berbagai aspek pekerjaan mereka. peran yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada tujuan perusahaan (Weisheng et al 2019). Keterikatan pada *Job satisfaction* merupakan tujuan penting didalam manajemen sumber daya manusia karena baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi *job performance*

(Ostroff, 2001). Sehingga *job performance* dapat mengacu pada sikap orang terhadap pekerjaan karyawan dan berbagai aspek. *Job satisfaction* dapat dipandang sebagai indikator melalui sikap yang menunjukkan seberapa banyak orang menikmati pekerjaannya, dan secara positif terkait dengan kesehatan maupun *job performance* (Spector, 1997). *Transformational leadership* memiliki peran penting dalam upaya mencapai *job satisfaction* dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan *job performance* (Kerlinger dan Padhazur 2002). Sehingga *transformational leadership* memiliki hubungan positif dengan *job satisfaction*, yang mengarah pada *job performance* dan keberhasilan organisasi yang lebih tinggi (Berson dan Linton, 2005;seodkk).

Penelitian ini dilakukan di Indonesia yang terletak di Bank Mandiri Pasar Baru, Jakarta Pusat. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya (Surucu et al, 2022) yang dimana penelitian sebelumnya dilakukan di perbankan Turki. Variabel X1, *variable intervening* dan variabel Y diambil dari penelitian sebelumnya yaitu *transformational leadership*, *self efficacy* dan *job performance*, Sedangkan *intervening 2* yaitu *job satisfaction*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 3 variabel yang sama dengan penelitian sebelumnya berfokus pada sector perbankan di Indonesia. Dengan adanya perbedaan pada praktik kerja dan perusahaan yang dipilih memungkinkan untuk menghasilkan kesimpulan yang berbeda dengan praktik kerja perusahaan yang ada di penelitian sebelumnya khususnya pada *variable job performance*.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka dapat dijelaskan permasalahan apakah terdapat Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Job performance* Di Mediasi *Job Satisfaction* di Bank Mandiri

Tinjauan Pustaka

Transformational Leadership

Menurut (Nusair et al., 2012), *Transformational Leadership* adalah kepemimpinan yang bersemangat untuk mengubah nilai-nilai pribadi dan konsep diri karyawan, mengangkat karyawan ke tingkat yang lebih baik mulai dari kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional cenderung bertindak sebagai agen perubahan, menyoroti kekurangan status quo, menunjukkan arah yang lebih baik, dan membayangkan apa yang menarik dan yang diinginkan di masa depan (Eisenbeiß & Boerner, 2013). Sedangkan pendapat (Bushra et al., 2011) bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki fitur pemimpin modern yaitu, sempurna mengambil sikap yang mendukung karyawan, memberi mereka visi, menumbuhkan harapan, mendorong mereka untuk berfikir inovatif, pertimbangan individual dan memperluas komunikasi.

Dari definisi kepemimpinan transformatif yang telah dijelaskan, kepemimpinan transformatif adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan perubahan, menciptakan misi, dan mendorong serta menginspirasi pengikut untuk mencapai hasil yang lebih baik. Atau semangat kepada karyawan agar kepentingan pribadi dapat dilampaui (Nusair et al., 2012. Einsebeb & Boerner,2013. Usman dan Naveed., 2011).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang diperoleh dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Prawira, 2016). Kepuasan kerja mencerminkan kesenangan dan ketidaknyamanan kerja. Kebahagiaan karyawan tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan mengimbangi segala sesuatu yang dialami karyawan (Handoko, 2011). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang mencerminkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima seseorang dari pekerjaannya dan jumlah yang diyakini harus diterima (Robbins & Judge, 2016).

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi pengalaman kerja seseorang untuk mencerminkan kesenangan dan ketidaknyamanan pekerjaan seseorang. Sikap umum yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara tingkat kompensasi yang mereka terima untuk pekerjaan mereka dan tingkat yang menurut mereka seharusnya mereka terima (Sadeli & Prawira 2011. Handoko, 2011. robbin 2016).

Job performance

Dalam penelitian yang dilakukan (Weisheng et al., 2020) Job Performance adalah Sebagai keterampilan perilaku yang digunakan karyawan untuk melakukan berbagai aspek pekerjaan mereka. peran yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi pada tujuan perusahaan. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan (Johari & Yahya, 2016) Job Performance adalah Salah satu kriteria terpenting dalam penelitian psikologi kerja dan organisasi. Dan selanjutnya dalam penelitian (Motowidlo & Kell, 2012) Job performance adalah Nilai dari total kerja yang diharapkan untuk organisasi dalam perilaku yang dilakukan karyawan dalam waktu standar. Maka dapat disimpulkan bahwa Job performance merupakan hasil dari pekerjaan yang berhubungan dengan organisasi, efesiansi dan kinerja lainnya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Apakah *Job Satisfaction* Karyawan Perbankan Memediasi *Transformational Leadership* dan *Job Performance*?

Pengembangan Hipotesis

Kepuasan kerja adalah salah satu sikap yang paling banyak dianalisis dalam bidang perilaku organisasi dan didefinisikan sebagai sejauh mana individu secara positif mengevaluasi pengalaman kerjanya (Yang & Magnusdottir, 2016). Ini dianggap sebagai faktor yang sangat penting karena, ketika hilang, itu terkait dengan hasil yang tidak diinginkan di lingkungan kerja, seperti pergantian sukarela, ketidakhadiran, dan penyakit akibat kerja. Saat ini, kepuasan kerja dikaitkan dengan hasil positif seperti kewarganegaraan organisasi, komitmen afektif, kinerja efektif, pemenuhan profesional, dan kepuasan hidup secara umum (Abelha et al., 2018; Barling et al., 2003). Kepuasan kerja adalah konstruksi multidimensi (Meier & Spector, 2015) mencerminkan sikap karyawan terhadap banyak aspek pekerjaan, termasuk kompensasi (gaji dan tunjangan), peluang untuk pertumbuhan (program pengembangan, peluang untuk kemajuan), dan hubungan kerja (penyelia dan karyawan), kondisi fisik kerja (keamanan dan kenyamanan kerja), dan sifat pekerjaan itu sendiri.

H1 : Transformational leadership berhubungan positif dengan job satisfaction

Pemimpin transformasional menciptakan lingkungan di mana karyawan senang bekerja dengan para pemimpin dan membangun hubungan yang berkualitas dengan perhatian individu (Morkevi-ciute et al., 2019). Sebagai output & fitur stimulasi intelektual buat karyawan mereka, pemimpin transformasional mendefinisikan kiprah karyawan sedemikian rupa sebagai akibatnya kinerja mereka meningkat (Jyoti & Bhau, 2015). Menginspirasi dan mendukung karyawan untuk mempertahankan kinerja mereka dengan motivasi inspirasional (Bayraktar & Jiménez, 2020). Karena ciri-ciri pemimpin transformasional ini, membangun. Dengan demikian, seorang pemimpin transformasional akan meningkatkan kinerja karyawannya dengan mengubah dan memotivasi nilai harapan, sikap, dan perilaku mereka menuju tujuan organisasi (Jyoti & Bhau, 2015). Oleh karena itu, hipotesis berikut telah dikembangkan:

H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap orang terhadap pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari mereka. Ini menetapkan sejauh mana orang menghargai dan menghargai pekerjaan mereka. Ini adalah hasil dari kombinasi faktor fisiologis, psikologis dan lingkungan. Kepuasan kerja biasanya dipandang sebagai indikator sikap yang menunjukkan seberapa banyak orang menikmati pekerjaan mereka, dan secara positif terkait dengan kesehatan dan kinerja karyawan (Meier & Spector, 2015). (Rismawati Hakim et al., 2017) menganalisis hubungan antara sikap kerja, kepuasan kerja dan pengaruh pekerjaan dalam satu abad kontinuitas dan perubahan. Mereka mencatat bahwa literatur tentang sikap kerja telah

mengalami peningkatan yang signifikan dalam penggunaan metode dan teori sebagai dasar untuk memberikan wawasan tentang psikologi kerja. Dari teori dan hasil penelitian diatas, maka hipotesis dapat dinyatakan sebagai berikut:

H3 : Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Job Performance

Minat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan meningkat ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka (Mangkunegara & Huddin, 2016) ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung berkinerja lebih baik, membuat keputusan yang lebih baik, dan memecahkan masalah. Akibatnya, karyawan yang puas di tempat kerja biasanya berkinerja lebih baik (Rezvanidkk.,2016). Kepemimpinan, di sisi lain, adalah fungsi manajemen yang berfokus pada hubungan masyarakat, orang, dan teknik untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja dan keberhasilan organisasi yang lebih tinggi (Ling et al., 2011; Mangkunegara & Huddin, 2016). kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, yang mengarah pada kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi yang lebih tinggi (Berson & Linton, 2005). karyawan (terutama mereka yang memiliki kebutuhan kepemimpinan yang tinggi) lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan dan berkinerja lebih baik ketika para pemimpin menunjukkan kapasitas yang lebih besar untuk kepemimpinan transformasional (Breevaart et al., 2015). Berdasarkan pembahasan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut

H4 : Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja pekerjaan

METODE

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah modifikasi dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Lutfi & Siswanto, 2018) yang berjudul “*Transformational leadership, job performance, self efficacy, and leader support: testing a moderated mediation model*”, Lalu penelitian yang dilakukan Joather et al, (2022) yang berjudul “*The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Apakah *Job Satisfaction* Karyawan Perbankan Memediasi *Transformational Leadership* dan *Job Performance*?

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan convenience sampling pada perusahaan di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk di Sawah Besar Jakarta Pusat. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *hypothesis testing* yang menjadi dugaan sementara yang telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah individu dari karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan cara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurun waktu yang telah ditentukan dengan menyebarkan kuesioner.

Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan purpose sampling. dimana pengambilan sampel dengan melakukan penyebaran kuesioner secara online. Kepada keseluruhan karyawan yang berjumlah 190 di PT.Bank Mandiri (Persero)Tbk dengan menggunakan rumus Hair et al

Uji instrument penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji “valid” atau tidaknya pengukuran dan penulis menggunakan berbagai istilah untuk menyatakannya. Menurut Sekaran & Bougie (2016),

Uji Reliabilitas

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), pengujian reliabilitas digunakan untuk mengenal seberapa jauh apakah hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran lebih dari sekali dengan gejala dan alat ukur yang sama.

Metode analisis

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis *Transformational Leadership*, *Job satisfaction*, dan *Job performance* dengan menggunakan analisa statistic deskriptif dalam bentuk rata-rata
2. untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* pada Karyawan perusahaan PT bank mandiri di pasar baru, Jakarta Pusat dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana dengan software SPSS versi 25
3. untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* pada Karyawan perusahaan PT bank mandiri di pasar baru, Jakarta Pusat dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana dengan software SPSS versi 25
4. untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada Karyawan perusahaan PT bank mandiri di pasar baru, Jakarta Pusat dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana dengan software SPSS versi 25
5. untuk menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* di mediasi *job satisfaction* pada Karyawan perusahaan PT bank mandiri di pasar baru, Jakarta Pusat dengan menggunakan analisa regresi linier sederhana dengan software SPSS versi 25

HASIL

Deskripsi Data

Hasil Analisis *Transformational Leadership* karyawan PT. Bank Mandiri

Statistik deskriptif untuk variabel *transformational leadership* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dalam tabel berikut

Tabel 8
Statistik Deskriptif *Transformational leadership*

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Manajer saya membuat saya bangga dikaitkan dengannya	4.6053
2	Saya memiliki keyakinan penuh pada manajer saya	4.1632
3	Manajer saya menyatakan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	4.4474
4	Manajer saya memiliki "pikiran misi" yang dia sampaikan kepada saya	4.4895
5	Manajer saya mengembangkan cara untuk mendorong saya	4.5053
6	Manajer saya memungkinkan saya untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru	4.5263
7	Manajer saya menekankan penggunaan kecerdasan saya ununtuuntuk mengatasi rintangan	4.3895
Rata-Rata Tranformational leadership		4.5737

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif untuk variable *transfromationa leadership*, diketahui bahwa nilai rata rata sebesar 4.5737. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *transformational leadership* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai karyawan merasa kepepemimpinan mampu memotivasi karyawan untuk menggerakkan perusahaan lebih maju dan meningkatkan kesadaran karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi pada variable *transformational leadership* 4.6053 yang menunjukkan bahwa karyawan senang jika dikaitkan dengan pemimpinnya.

Hasil Analisis *job satisfaction* karyawan PT. Bank Mandiri

Statistik deskriptif untuk variabel *job satisfaction* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dalam tabel berikut

Tabel 9
Statistik Deskriptif *job satisfaction*

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Saya menerima pengakuan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik	4.6579
2	Saya merasa dekat dengan orang-orang di tempat kerja	4.1789
3	Saya merasa senang bekerja di organisasi ini	4.4316

4	Saya merasa aman dengan pekerjaan saya	4.6789
5	Saya yakin manajemen memperhatikan saya	4.4684
6	Semua bakat dan keterampilan saya digunakan di tempat kerja	4.5737
7	Saya merasa senang melakukan pekerjaan saya	4.5474
Rata-Rata Job satisfaction		4.6105

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif untuk variable *job satisfaction*, diketahui bahwa nilai rata rata sebesar 4.6105. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *job satisfaction* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, atasan, dan perlakuan yang diterima. Nilai rata-rata tertinggi 4.6789 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa aman dengan pekerjaannya.

Hasil Analisa *Job performance* karyawan PT. Bank Mandiri

Statistik Deskriptif untuk variabel *Job performance* dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 10
Statistik Deskriptif *Job performance*

No	Item Pertanyaan	Mean
1	Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar bisa selesai tepat waktu	4.4789
2	Ingat pekerjaan yang harus saya lakukan	4.2263
3	Saya dapat memprioritaskan pekerjaan saya	4.4368
4	Saya melakukan pekerjaan secara efisien	4.4842
5	Saya mengatur waktu saya dengan baik	4.4263
6	Setelah tugas lama selesai, saya baru memulai tugas baru	4.4316
7	Jika memiliki pekerjaan yang layak dilakukan, saya lakukan	4.4053
8	Saya berusaha memperbaiki pengetahuan saya melalui pekerjaan saya	4.4526
9	Saya bekerja untuk menjaga agar keterampilan kerja saya tetap up to date 1	4.4632
10	Saya menemukan solusi kreatif untuk masalah baru	4.4579
11	Saya menerima tanggung jawab tambahan	4.4842
12	Saya selalu mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya	4.4368
13	Saya akan berpartisipasi aktif dalam pertemuan dan konsultasi	4.4737
14	Mengeluh tentang masalah pekerjaan kecil di tempat kerja	4.0105
15	Membuat masalah di tempat kerja lebih besar dari sebelumnya	3.9263
16	Saya cenderung lebih fokus pada aspek negatif dari situasi kerja daripada aspek positifnya.	4.0947
17	Bicarakan dengan kolega tentang kelemahan pekerjaan saya.	4.1000
18	Saya berbicara dengan orang di luar organisasi tentang aspek negatif dari pekerjaan saya.	3.9789
Rata-Rata Job Performance		4.4895

Berdasarkan dari hasil statistik deskriptif untuk variable *job performance*, diketahui bahwa nilai rata rata sebesar 4.4895. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan *job performance* yang telah diterapkan perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagai karyawan merasa kualitas kinerja sangat penting di dalam perusahaan PT. Bank Mandiri karena dengan kualitas kinerja yang baik membuat perusahaan menjadi lebih produktif untuk mencapai visi dan misi perusahaan secara maksimal. Nilai rata-rata tertinggi pada variable *job performance* 4.4842 yang menunjukkan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaan secara efisien dan mengambil tanggung jawab ekstra.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Single Regression*.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji hipotesis menurut (Hair *et al.*,2010) adalah sebagai berikut:

1. Jika $p\text{-value} < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Terdapat pengaruh)
2. Jika $p\text{-value} > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak terdapat pengaruh)

Analisis pengaruh *Transformational leadership* terhadap *Job satisfaction*

Tabel 11
Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H2: Terdapat Pengaruh positif <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>job satisfaction</i>	0,852	0,000	Ha2 Didukung

Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Transformational leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

H_{a1} : *Transformational* berpengaruh positif pada *job satisfaction*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *transformational leadership* terhadap *job satisfaction* diperoleh nilai sig sebesar $0,000 \leq 0.05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, dengan nilai β sebesar 0,852 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *transformational leadership* terhadap *job satisfaction*. Sehingga apabila semakin besar *transformational leadership* yang dirasakan karyawan maka *job satisfaction* pada karyawan semakin tinggi.

Analisis pengaruh *Transformational leadership* terhadap *Job satisfaction*

Tabel 12
Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H2: Tidak Terdapat Pengaruh <i>Transformational leadership</i> terhadap <i>job performance</i>	-1,298	0,585	Ha3 Tidak didukung

Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Transformational leadership* tidak berpengaruh positif terhadap *job performance*

H_{a1} : *Transformational* berpengaruh positif pada *job performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *transformational leadership* terhadap *job performance* diperoleh nilai sig sebesar $0,585 \geq 0.05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 didukung dan H_a ditolak, berarti *transformational leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, dengan nilai β sebesar -1,298 Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dengan adanya penerapan *Transformational leadership* di tempat kerja tidak memengaruhi *job performance* karyawan.

Analisis pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Job performance*

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H3: Terdapat Pengaruh positif <i>job satisfaction</i> terhadap <i>job performance</i>	0,813	0,41	Ha5 Didukung

Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H_{01} : *Job satisfaction* tidak berpengaruh positif terhadap *job performance*

H_{a1} : *Job satisfaction* berpengaruh positif pada *job performance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh *Job satisfaction* terhadap *job performance* diperoleh nilai sig sebesar $0,000 \leq 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, dengan nilai β sebesar 0,852 Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Job satisfaction* terhadap *job performance*. Sehingga apabila semakin besar *Job satisfaction* yang dirasakan karyawan maka *job performance* pada karyawan semakin tinggi.

Analisis pengaruh transformational leadership terhadap job performance dimediasi oleh job satisfaction

Tabel 14
Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis	β	Sig	Keputusan
H4: Terdapat pengaruh tidak langsung transformational leadership terhadap job performance dimediasi oleh job satisfaction	1,9826	1.9728	Ha4 Diterima

Terdapat pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* di mediasi oleh *Job Satisfaction*

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-value sebesar $1.9826 > 1.9728$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* di mediasi oleh *Job Satisfaction*. H_a diterima.

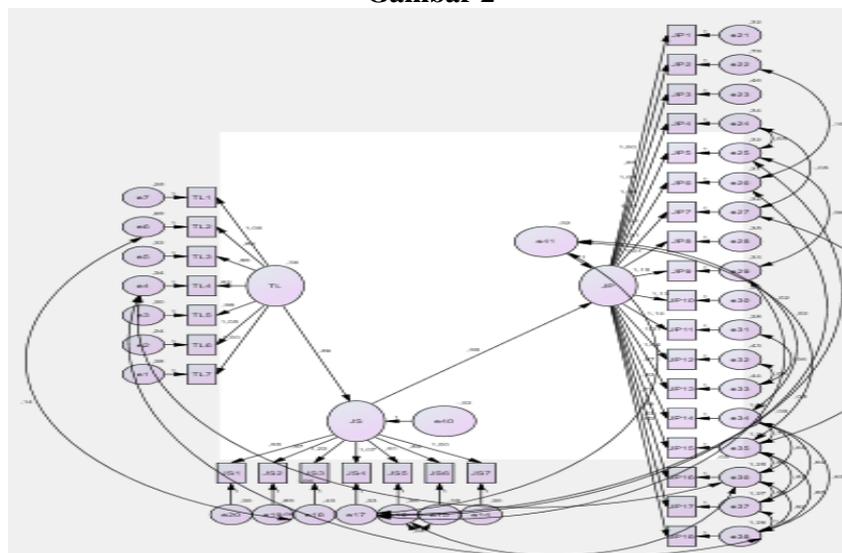
Hasil Pengujian yang telah dilakukan tergambar dalam tabel 1 dibawah ini:

Tabel 15
Pengujian Hipotesis

Path	Estimate	P	Kesimpulan
JS <--- TL	,861	***	Pengaruh Signifikan
JP <--- JS	,949	***	Pengaruh Signifikan

Path	Estimate	P	Kesimpulan
JP <--- JS <--- TL	.817089	***	Pengaruh signifikan

Gambar 2



Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan pentingnya pandangan positif karyawan terhadap job performance dengan sampel-sampel perempuan dan laki-laki. Semua karyawan di bank mandiri di Jakarta pusat, dalam penelitian ini dikatakan bahwa tingkat transformational leadership yang meningkat, transformational leadership telah diusulkan sebagai prediktor job satisfaction yang signifikan karena Pemimpin transformasional berfungsi sebagai inspirasi kepada pengikut mereka dengan terlibat dalam komunikasi yang efektif yang mendorong kepercayaan, komitmen, dan kepuasan akibatnya lebih besar. Berdasarkan premis ini, banyak peneliti telah mendedikasikan diri mereka untuk menguji secara empiris hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja (Riaz & Haider, 2010; Yang, 2016). Dalam tinjauan literatur kuantitatif berdasarkan studi 1994-2004, Hakim dan Piccolo (2004) melihat hubungan yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Sebelum melakukan survey, kami meninjau kuesioner untuk masalah kata-kata, konten, dan ambiguitas pertanyaan. Dosen menyarankan beberapa perubahan kecil pada kuesioner dengan melakukan penelitian ini di bank mandiri Jakarta pusat bahwa transformational leadership berpengaruh positif terhadap job satisfaction kepada karyawan. Dalam pengisian kuesioner melalui survey online, sebanyak 190 tanggapan.

Tata Kelola kepuasan kerja mengacu pada sikap orang terhadap pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari mereka. Ini menetapkan sejauh mana orang menghargai dan menghargai pekerjaan mereka. Ini adalah hasil dari kombinasi faktor fisiologis, psikologis dan lingkungan. Kepuasan kerja biasanya dipandang sebagai indikator sikap yang menunjukkan seberapa banyak orang menikmati pekerjaan mereka, dan secara positif terkait dengan kinerja karyawan (Spector, 1997). Hakimdkk (2017)menganalisis hubungan antara sikap kerja, kepuasan kerja dan pengaruh pekerjaan dalam kontinuitas dan perubahan. Mereka mencatat bahwa literatur tentang sikap kerja telah mengalami peningkatan yang signifikan dalam penggunaan metode dan teori sebagai dasar untuk memberikan wawasan tentang psikologi kerja.

Peran Job satisfaction karyawan sebagai mediasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi untuk mendorong, minat karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan meningkat ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka (Mangkunegara dan Huddin, 2016; Mujki-cdck.,2014). ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung berkinerja lebih baik, membuat keputusan yang lebih baik, dan memecahkan masalah. Akibatnya, karyawan yang puas di tempat kerja biasanya berkinerja lebih baik (Rezvanidkk.,2016). Kepemimpinan, di sisi lain, adalah fungsi manajemen yang berfokus pada hubungan masyarakat, orang, dan teknik untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja dan keberhasilan organisasi yang lebih tinggi (Voondkk.,2011;Mangkunegara dan Huddin, 2016). kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, yang mengarah pada kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi yang lebih tinggi (Berson dan Linton, 2005;seodkk). karyawan (terutama mereka yang memiliki kebutuhan kepemimpinan yang tinggi) lebih mungkin untuk terlibat dalam pekerjaan dan berkinerja lebih baik ketika para pemimpin menunjukkan kapasitas yang lebih besar untuk kepemimpinan transformasional (Breevaartdkk.,2016).

SIMPULAN

Peran penting Job satisfaction karyawan memediasi pengaruh transformational leadership terhadap job performance para karyawan. Meningkatnya Transformational leadership dapat meningkatkan job performance karyawan seiring dengan tingginya tingkat job satisfaction dalam melaksanakan pekerjaannya. Keberhasilan untuk mengoptimalkan fungsi transformational leadership terhadap job performance terletak pada kemampuan pengelola karyawan bank mandiri mengintegrasikan transformational leadership yang menekankan pada job satisfaction pada karyawan bank mandiri dilihat dari pemenuhan factor-faktor yang mempengaruhi job satisfaction dengan memberikan terutama gaji, insentif dan penghargaan berupa moril maupun materi yang sesuai dengan pengalaman karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya menambahkan variable self efficacy yang dapat memperkuat pengaruh transformational leadership terhadap job performance.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelha, D. M., Carneiro, P. C. Da C., & Cavazotte, F. De S. C. N. (2018). Transformational Leadership And Job Satisfaction: Assessing The Influence Of Organizational Contextual Factors And Individual Characteristics. *Revista Brasileira De Gestao De Negocios*, 20(4), 516–532. <https://doi.org/10.7819/Rbgn.V0i0.3949>
- Arlete, A., Fontes, P., & Neri, A. L. (2010). Enfrentamento De Estresse No Trabalho: Relações Entre Idade, Experiência, Autoeficácia E Agência (Vol. 30, Issue 3).
- Aryee, S., Walumbwa, F. O., Zhou, Q., & Hartnell, C. A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, And Task Performance: Test Of Mediation And Moderation Processes. *Human Performance*, 25(1), 1–12.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy The Exercise Of Control*. W. H. Freeman And Company.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy And Goal Effects Revisited. *Journal Of Applied Psychology*, 88(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Iverson, R. D. (2003). High-Quality Work, Job Satisfaction, And Occupational Injuries. *Journal Of Applied Psychology*, 88(2), 276–283. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.276>
- Bayraktar, S., & Jiménez, A. (2020). Self-Efficacy As A Resource: A Moderated Mediation Model Of Transformational Leadership, Extent Of Change And Reactions To Change. *Journal Of Organizational Change Management*, 33(2), 301–317. <https://doi.org/10.1108/Jocm-12-2018-0368>
- Berson, Y., & Linton, J. D. (2005). An Examination Of The Relationships Between Leadership Style, Quality, And Employee Satisfaction In R&D Versus Administrative Environments. *R&D Management*, 35(1), 51–60.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Van Den Heuvel, M. (2015). Leader-Member Exchange, Work Engagement, And Job Performance. *Journal Of Managerial Psychology*, 30(7), 754–770. <https://doi.org/10.1108/Jmp-03-2013-0088>
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect Of Transformational Leadership On Employees' Job Satisfaction And Organizational Commitment In Banking Sector Of Lahore (Pakistan). In *International Journal Of Business And Social Science* (Vol. 2, Issue 18). www.ijbssnet.com
- Chang, S. C., & Lee, M. S. (2007). A Study On Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation Of Learning Organization And Employees' Job Satisfaction. *Learning Organization*, 14(2), 155–185. <https://doi.org/10.1108/09696470710727014>
- Chiu, W., Won, D., & Bae, J. Sup. (2020). Internal Marketing, Organizational Commitment, And Job Performance In Sport And Leisure Services. *Sport, Business And Management: An International Journal*, 10(2), 105–123. <https://doi.org/10.1108/Sbm-09-2018-0066>
- Dany, I., Hamidah, A., & Utami, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* (Vol. 50, Issue 6).
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work Engagement And Machiavellianism In The Ethical Leadership Process. *Journal Of Business Ethics*, 107(1), 35–47. <https://doi.org/10.1007/S10551-012-1296-4>
- Dubinsky, A. J., Yammarino, F. J., Jolson, M. A., & Spangler, W. D. (1995). Transformational Leadership: An Initial Investigation In Sales Management. *Journal Of Personal Selling And Sales Management*, 15(2), 17–31. <https://doi.org/10.1080/08853134.1995.10754018>
- Eisenbeiß, S. A., & Boerner, S. (2013). A Double-Edged Sword: Transformational Leadership And Individual Creativity. *British Journal Of Management*, 24(1), 54–68. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8551.2011.00786.X>
- Erkutlu, H. (2008). The Impact Of Transformational Leadership On Organizational And Leadership Effectiveness: The Turkish Case. *Journal Of Management Development*, 27(7), 708–726. <https://doi.org/10.1108/02621710810883616>
- Farahani, H. A., Kazemi, Z., Aghamohamadi, S., Bakhtiarvand, F., & Ansari, M. (2011). Examining Mental Health Indices In Students Using Facebook In Iran. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 28, 811–814. <https://doi.org/10.1016/J.Sbspro.2011.11.148>
- Ghufron, M. N., & Rini, R. S. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.

- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, And Employee Creativity: The Mediating Role Of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy Of Management Journal*, 52(4), 765–778. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Andreson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Handoko, T. H. (2011). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Bpfe.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence Of Culture, Community, And The Nested-Self In The Stress Process: Advancing Conservation Of Resource Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–369.
- Indrawati, H. (2013). Upaya Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Mata Pelajaran Ekonomi Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 84–95.
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job Characteristics, Work Involvement, And Job Performance Of Public Servants. *European Journal Of Training And Development*, 40(7), 554–575. <https://doi.org/10.1108/Ejtd-07-2015-0051>
- Jyoti, J., & Bhau, S. (2015). Impact Of Transformational Leadership On Job Performance: Mediating Role Of Leader–Member Exchange And Relational Identification. *Sage Open*, 5(4). <https://doi.org/10.1177/2158244015612518>
- Khan, A., Muttakin, M. B., & Siddiqui, J. (2012). Corporate Governance And Corporate Social Responsibility Disclosures: Evidence From An Emerging Economy. *Ssrn Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2050630>
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct And Indirect Effects Of Three Core Charismatic Leadership Components On Performance And Attitudes. In *Journal Of Applied Psychology* (Vol. 81, Issue 1).
- Koopmans, L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. Cpi Koninklijke Wöhrmann.
- Ling, V. M., Sing, N. K., Voon, M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., & Ayob, N. B. (2011). The Influence Of Leadership Styles On Employees' Job Satisfaction In Public Sector Organization In Malaysia The Digitalization Of Sarawak Tourism Initiatives View Project Post Covid-19 Future Tourism Development In Sarawak View Project The Influence Of Leadership Styles On Employees' Job Satisfaction In Public Sector Organizations In Malaysia. In *International Journal Of Business, Management And Social Sciences* (Vol. 2, Issue 1). <https://www.researchgate.net/publication/215628333>
- Lutfi, M., & Siswanto, S. (2018). A Transformational Leadership, It's Implication On Employee Performance Through Organizational Culture And Motivation. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 192–200. <https://doi.org/10.25139/Ekt.V2i2.1226>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction With Performance And Satisfaction. <https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Macdonald, S., & Macintyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale Development And Its Correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The Effect Of Transformational Leadership And Job Satisfaction On Employee Performance. *Universal Journal Of Management*, 4(4), 189–195. <https://doi.org/10.13189/Ujm.2016.040404>
- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). Job Satisfaction. In *Wiley Encyclopedia Of Management* (Pp. 1–3). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). *Job Performance*. Wiley Industrial And Organizational Psychology.
- Nurihsan. (2015). *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*. Perdana Publishing.
- Nusair, N., Ababneh, R., & Bae, Y. K. (2012). The Impact Of Transformational Leadership Style On Innovation As Perceived By Public Employees In Jordan. *International Journal Of Commerce And Management*, 22(3), 182–201. <https://doi.org/10.1108/10569211211260283>
- Ostroff, C., & Clark, M. A. (2001). Maintaining An Internal Market: Antecedents Of Willingness To Change Jobs. *Journal Of Vocational Behavior*, 59(3), 425–453. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1801>

- Partono Prasetyo, A., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Organizational Citizenship Behaviour In State-Owned Banking. *Universal Journal Of Management*, 5(1), 32–38. <https://doi.org/10.13189/Ujm.2017.050104>
- Pillai, R., & Williams, E. A. (2004). Transformational Leadership, Self-Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment, And Performance. *Journal Of Organizational Change Management*, 17(2), 144–159. <https://doi.org/10.1108/09534810410530584>
- Prasetyaningtyas, S. W., Heryanto, C., Nurfauzi, N. F., & Tanjung, S. B. (2021). The Effect Of Work From Home On Employee Productivity In Banking Industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 507–521. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2021.019.03.05>
- Prawira, A. Y. (2016). Upaya Kepolisian Dalam Menanggulangi Kejahatan Ujaran Kebencian Berdasarkan Surat Ederan Kapolri Nomor Se/06/X/201. . Universitas Lampung.
- Purnomo, R., & Lestari, S. (2010). Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*, 17(2), 144–160.
- Retno, E. K. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Kemiskinan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Unesa*.
- Rismawati Hakim, N., Sherlyna Prihandhani, I., & Gede Wirajaya, I. (2017). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kebiasaan Prokrastinasi Penyusunan Skripsi Mahasiswa Keperawatan Angkatan Viii Stikes Bina Usaha Bali. *Korespondensi: Stikes Bina Usaha Bali*, 1–8. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.1470910>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Reserach Methods For Bussiness: A Skill-Bulding Approach* (7th Ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy And Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development And Validation Of A Theory-Based Measure. *Journal Of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Weisheng, C., Doyeon, W., & Jung-Sup, B. (2020). Internal Marketing, Organizational Commitment, And Job Performance In Sport And Leisure Services. *Sport, Business And Management: An International Journal*, 10(2), 105–123.
- Xu, Y., Huang, J., & Lu, J. (2013). A Categorical Knowledge Management Software Platform For Advanced Areal Surface Texture Pecification And Verification. *Journal Of Networks*, 8(6), 1395–1402. <https://doi.org/10.4304/Jnw.8.6.1395-1402>
- Yang, W., & Magnusdottir, G. (2016). Interannual Signature In Daily Itcz States In The East Pacific In Boreal Spring. *Journal Of Climate*, 29(22), 8013–8025. <https://doi.org/10.1175/Jcli-D-16-0395.1>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants Of Job Satisfaction And Performance Of Seafarers. *Transportation Research Part A: Policy And Practice*, 110, 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.Tra.2018.02.006>
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking Empowering Leadership And Employee Creativity: The Influence Of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, And Creative Process Engagement. *Academy Of Management Journal*, 53(1), 107–128.