

Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja

Muhammad Taufik Lesmana^{1*}, Au Raja Rahman Batubara¹, Alfianita¹, Maulidina Putri Simatupang¹, M.I Nasution¹

¹Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Sumatera Utara, Indonesia

*Email: muhammادتaufiklesmana@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan – Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain. Selain itu, penelitian ini mengkaji peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan..

Metode – Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan responden karyawan dari karyawan Mixue Ice Cream Medan, dengan sampel berjumlah 50 responden. Kuesioner dengan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian digunakan untuk mengumpulkan data dengan pengukuran skala likert Analisis statistik untuk menguji hipotesis menggunakan SEM PLS (Structural Equation Modelling-Part Least Square).

Hasil – Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan transformasional, Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, Kerjasama penelitian ini tidak mampu menjelaskan kepuasan kerja sebagai variable intervening, karena tidak ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan dukungan Kerjasama tim, kepuasan kerja bukan sebagai intervening.

Originalitas (Novelty) – Penelitian ini menggabungkan tiga faktor utama, yaitu kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan kepuasan kerja, serta mengeksplorasi hubungan kompleks di antara variabel. penelitian ini berusaha untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi – Perusahaan harus mengembangkan strategi kepemimpinan yang transformasional, memperkuat kerjasama tim, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan peran mediasi kepuasan kerja dalam konteks perusahaan.

Kata Kunci: Structural Equation Modelling - Part Least Square (SEM PLS), perilaku Organisasi, Sumber Daya Manusi

ABSTRACT

Purpose – This research aims to determine how transformational leadership, teamwork, job satisfaction, and employee performance are related. Additionally, the relationship between transformational leadership, teamwork, and employee performance is examined in this study about the role of job satisfaction as an intervening variable.

Method – This study uses a quantitative approach involving employee respondents from Mixue Ice Cream Medan employees, with a sample of 50 respondents. Questionnaires related to research variables were used to collect data by measuring the Likert scale. Statistical analysis to test the hypothesis using SEM PLS (Structural Equation Modeling-Part Least Square).

Results – This study found that job satisfaction affects employee performance, and transformational leadership and teamwork affect job satisfaction and employee performance. Furthermore, this research collaboration cannot explain job satisfaction as an intervening variable because there is no indirect effect between transformational leadership and teamwork support; job satisfaction is not an intervening factor.

Originality (Novelty) – This study combines three main factors, namely transformational leadership, teamwork, and job satisfaction, and explores the complex relationships among the variables. This research seeks a more comprehensive understanding of the factors influencing employee performance.

Implication – Companies must develop transformational leadership strategies, strengthen teamwork, and increase employee job satisfaction to achieve optimal performance. Additionally, this research makes a theoretical contribution to expanding the understanding of the relationship between these variables and the mediating role of job satisfaction in the corporate context.

Keywords: Structural Equation Modeling - Part Least Square (SEM PLS), Organizational Behavior, Human Resources.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>

JEL CLASSIFICATION: D23, J28, O15



Published by Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Indonesia | Copyright © 2023 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi:

Lesmana, M.T., Batubara, A. R. R¹, Alfianita, Simatupang, M. P., Nasution, M. I. M.I Nasution. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64-79..

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis baik dalam bidang produk maupun jasa di era globalisasi saat ini menjadi sangat ketat. Persaingan merupakan tantangan yang dihadapi setiap pebisnis. Setiap pebisnis harus memiliki strategi yang tepat untuk mempertahankan posisi bersaing di tengah persaingan saat ini. Masalah persaingan, dapat terlihat dari kondisi dalam suatu organisasi dan sumber daya manusia yang seringkali dihadapkan pada berbagai kendala dan tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan adalah bagian penting dari organisasi dibandingkan dengan bagian menghemat modal; Dengan mengendalikan teknologi dan sumber daya lainnya, individu mengendalikan yang lain.(Alfarizi & Haryadi, 2022). Salah satu tingkat keberhasilan seorang pegawai adalah bagaimana mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan berusaha mencapai tujuan organisasi terkait dengan visi, misi dan tujuan organisasi (Alfarizi & Haryadi, 2022). Dengan sumber daya manusia yang baik, diharapkan perusahaan atau organisasi dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. kemampuan memecahkan masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang harus dicapai karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya (Ramadhani, 2022). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas dengan layanan yang diberikan oleh perusahaan kinerja mereka akan menurun. Dan jika, karyawan yang tidak puas enggan menerima tujuan dan nilai-nilai dari organisasi tersebut (Riyanto et al., 2021). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan tindakan yang dibanggakan oleh individu tersebut. Kepuasan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu memperhatikan rasa pentingnya berasimilasi dengan organisasi, memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi. Perlu diciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan contoh yang baik antara karyawan dan atasan. Dengan adanya kepuasan kerja, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan bertahan di perusahaan dan berkarir jangka panjang. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat, yang dapat digunakan sebagai variabel perantara. Beberapa peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menemukan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan menjelaskan bahwa kepuasan karyawan yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rifai & Susanti, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, faktor kepuasan kerja tidak hanya dapat mendukung keberdayaan dan kedisiplinan karyawan, tetapi juga mendukung keberhasilan kinerja (Wahid Alfarizi & Haryadi, 2022). Adapun kepuasan kerja dapat menggambarkan dari perasaan orang terhadap kinerja yang mereka lakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang mampu dilakukan karyawan, baik secara individu maupun kelompok, dalam organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh organisasi, untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang satu itu. suatu organisasi yang menggunakan keterampilan, tekad, kemandirian dan kemampuan untuk memecahkan masalah dalam batas waktu yang ditentukan oleh undang-undang, tidak melanggar hukum dan moral serta konsisten dengan prinsip-prinsip etika (Lasiny et al., 2021). Kinerja pegawai memegang peranan yang sangat penting bagi organisasi atau lembaga karena kinerja pegawai memberikan kontribusi terhadap kinerja fungsi-fungsi organisasi yang pada gilirannya juga memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wahid Alfarizi & Haryadi, 2022); (Prayogi & Annisa, 2023), dan kinerja karyawan mendorong

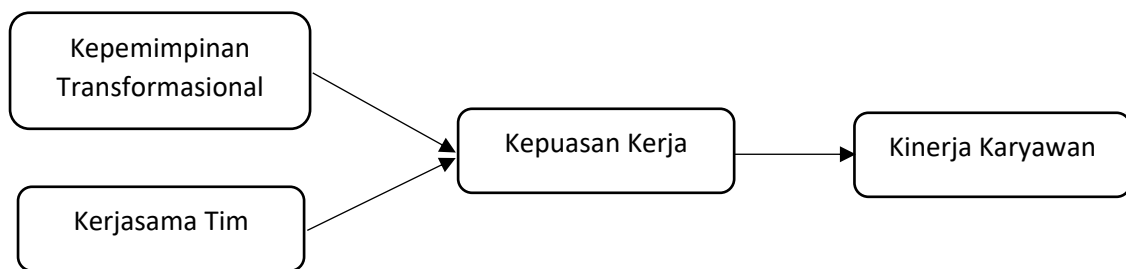
pemenuhan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam organisasi (Rifai & Susanti, 2021); (Siswadi & Fahmi, 2023).

Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin menginspirasi bawahannya untuk mengutamakan dan mementingkan kepentingan organisasi daripada melakukan perubahan yang diperlukan (Rifai & Susanti, 2021). Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, dimana pemimpin mengilhami bawahannya untuk mengutamakan kepentingan organisasi daripada melakukan perubahan yang diperlukan. Kepemimpinan transformasional berfokus pada mengidentifikasi mitra potensial dan mendorong dan memotivasi bawahan tentang kemampuan mereka. Kepemimpinan transformasional berdampak langsung pada kinerja karyawan, yang tercermin dari keterbukaan manajer untuk mengajak karyawan selalu mencari solusi atas suatu masalah secara bersama-sama. Gaya kepemimpinan transformasional diterapkan melalui penerapan dan pendekatan konsultasi, komunikasi dan diskusi keprihatinan untuk menghasilkan penjelasan yang berlebihan dan dapat diterapkan dalam segala situasi dan merupakan solusi terbaik bagi karyawan. Beberapa peneliti seperti Roz (2019), Abou-Moghli (2018) mempelajari pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Agron (2019); Manik, (2016); Kishen et al. (2020); Edward dkk. (2020); Miller (2020), yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional diterapkan pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh Asbari (2020) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan (Ramadani Rachmah et al., 2022). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan dipandang sebagai pemain penting, memainkan peran kunci dan menentukan kepuasan kerja karyawan. Janicijevic et al. (2018) mengklaim bahwa salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah manajemen (Rifai & Susanti, 2021).

Seperti yang dikemukakan Pierce (2020), teknik membangun tim yang tepat juga meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Khaliq, 2020). Menurut konvensi (Rahma, UH, Twiyogarendra, JW, 2019) menulis bahwa teamwork adalah berkumpulnya orang-orang yang memiliki usaha yang bermanfaat untuk menciptakan prestasi individu yang lebih baik lagi, sehingga perilaku organisasi juga dapat didukung dan terlihat sinergi yang positif. Tim di tempat kerja sebagai tolok ukur dan karyawan dapat mengambil peran mereka di tempat kerja (Kusumiarsono et al., 2022). Supervisor harus mempertimbangkan kerja kelompok sebagai teknik yang efektif untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan interpersonal. Peneliti juga berpendapat bahwa keberhasilan dan kegagalan kerja tim harus menjadi tanggung jawab tim dan mereka harus diberi penghargaan atas pencapaian tertentu (Khaliq, 2020). Kolaborasi yang dibangun dengan rekan kerja memudahkan setiap pekerjaan yang didelegasikan kepada karyawan. Berkat kerja tim, pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat, seperti yang diharapkan perusahaan. Karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dari tanggung jawab yang diberikan, hal ini tercermin dari segala sesuatu yang dilakukan oleh karyawan selama bekerja, oleh karena itu mereka harus diperlakukan secara adil agar dapat bekerja lebih baik sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas. dicapai dengan benar. Teamwork mempengaruhi keefektifan seorang karyawan dalam mencapai tujuan bersama dengan menciptakan kerjasama tim yang dapat menciptakan kelompok yang saling mempengaruhi karyawan lainnya.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dengan bagaimana kinerja karyawan dalam

mengoptimalkan pekerjaannya., karyawan merupakan salah satu dalam menentukan keberhasilan atau ada tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, para manejer atau pemimpin dalam mengelola bisnis harus mengetahui apa saja tujuan dari kebutuhan yang akan diperlukan karyawannya, dimana keinginan-keinginan karyawan selalu bergerak dinamis sesuai dengan perkembangan zaman sehingga pihak perusahaan dituntut untuk dapat mampu membaca peluang dan kesempatan dari perubahan yang terjadi dilingkungan perusahaan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis yang dapat diberikan dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dalam kerangka konseptual pada gambar 1. H1: Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Mixue Ice Cream. H2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Mixue Ice Cream. H3 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mixue Ice Cream. H4 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Mixue Ice Cream. H5 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mixue Ice Cream. H6 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi kinerja karyawan pada Mixue Ice Cream. H7 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi kinerja karyawan pada Mixue Ice Cream.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode survei untuk pengumpulan data menggunakan Google form dengan kuesioner terstruktur. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Hanya responden yang memenuhi kriteria yang dapat mengisi survei. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karyawan Mixue Ice Cream Medan. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat yang diterjemahkan dari penelitian sebelumnya. Skala pengukuran variabel kepemimpinan transformasional (X1), Kerjasama tim (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan kerja (Z) menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor 5 sampai 1, dengan susunan : 5. Sangat Setuju (SS), 4. Setuju (S), 3. Netral (N), 2. Tidak Setuju (TS), 1. Sangat Tidak Setuju (STS). Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian. Dengan bantuan software SPSS (Statistical Program For Social Science). SEM dapat menguji secara bersama-sama model structural (hubungan antara

konstruk independen dengan dependen). Karena keterbatasan penelitian sehingga penulis menggunakan indicator untuk mengukur variabel penelitian:

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kepemimpinan Transformasional	1. Karisma
	2. Motivasi Inspirasional
	3. Rangsangan Intelektual
	4. Perhatian Individual
Kerjasama Tim	1. Tujuan yang sama
	2. Antusiasme
	3. Peran dan Tanggungjawab
	4. Komunikasi yang Efektif
	5. Resolusi Konflik
	6. Saling Berkontribusi
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja
	2. Kuantitas
	3. Ketepatan Waktu
	4. Efektivitas
	5. Kemandirian
Kepuasan Kerja	1. Upah
	2. Promosi
	3. Mengawasi
	4. Keuntungan
	5. Imbalan
	6. Prosedur Pelaksana
	7. Rekan Kerja
	8. Sifat Pekerjaan
	9. Komunikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang sudah direkap dan dipetakan, total 40 responden yang telah memenuhi kriteria sehingga dapat diolah lebih lanjut. Dari data yang sudah diolah maka dapat dihasilkan satu demografi response spesifikasi yaitu sebagian besar gender responden adalah perempuan (62,5%) dan laki-laki (37,5%) dengan usia terbanyak 22 tahun (25%), dengan Pendidikan terakhir yaitu SMA (42,5%), dengan status pernikahan responden terbanyak yaitu belum menikah (97,5%) dan status kepegawaian terbanyak yaitu karyawan kontrak sebanyak (75%).

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam melakukan evaluasi terhadap karyawan pada suatu perusahaan perlu melakukan uji realibilitas dan uji validitas konvergen ataupun dikriminan. Validitas konvergen digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator tersebut yang dapat menjelaskan dimensi. Adapun nilai validitas konvergen dinilai berdasarkan loading factor $< 0,6$ dan nilai average variance extracted (AVE) $> 0,50$.

Dalam melakukan uji validitas deskriminan maupun validitas konvergen

dilakukan melalui uji Avarage variance extracted (AVE) jika dilihat di taebel 2 terdapat 3 variabel yang dinyatakan valid dan 1 variabel dinyatakan tidak valid sesuai dengan data yang memenuhi persyaratan.

Dalam melakukan uji validitas konvergen dilihat nilai faktor loadingnya. Dilihat dari table 3 faktor loadingnya memiliki nilai yang lebih besar dari nilai faktor loading yang sudah ditentukan. Oleh karena itu hasil dari uji konvergen setiap indikator sesuai memenuhi syarat. Nilai Cronbach Alpha (CA) Uji reliabilitas diperoleh dengan menghitung masing-masing indikator dari table 2. Hasil dari CA yang diperoleh harus > 0,60 untuk dinyatakan reliabel. Kinerja karyawan merupakan variabel dengan nilai terendah 0,616 dan kepemimpinan transformasional menjadi nilai tertinggi 0,789. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut sudah dinyatakan reliabel dan dapat dilanjutkan dalam penelitian. Selanjutnya nilai Composite Reliability (CR) juga dihitung pada masing-masing indikator dari table 2 yang setiap variabel yang ada lebih dari 0,70. Kepuasan kerja merupakan variabel dengan nilai terendah yaitu 0,773. Kepemimpinan Transformasional merupakan variabel terbesar sebesar 0,862. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan sebagai handal atau reliabel.

Tabel 2. *Outer Loading (Measurement Model)*

Konstruk	Itemn	Loading Factor	CA	CR	AVE
Kinerja Karyawan	KK2	0.875	0.616	0.79	0.573
	KK3	0.745			
Kepuasan Kerja	KKJ1	0.759	0.627	0.773	0.462
	KKJ4	0.675			
Kepemimpinan Transformational	KT1	0.790	0.789	0.862	0.609
	KT2	0.739			
	KT3	0.742			
	KT4	0.847			
Kerjasama Tim	KTM2	0.759	0.762	0.849	0.586
	KTM3	0.743			
	KTM4	0.854			

Pada hasil uji Cronbach Alpha dan Composite Reliability menunjukkan nilai yang valid dengan memiliki nilai sebesar 0,60 pada Cronbach Alpha dan sebesar 0,70 pada Composite Reliability yang terdapat pada tabel 2. Uji selanjutnya adalah validitas diskriminan. Sebuah konstruk dengan discriminant validity yang baik jika setiap nilai faktor loading indikator variabel laten memiliki nilai loading faktor yang sangat signifikan dengan nilai loading variabel laten lainnya.

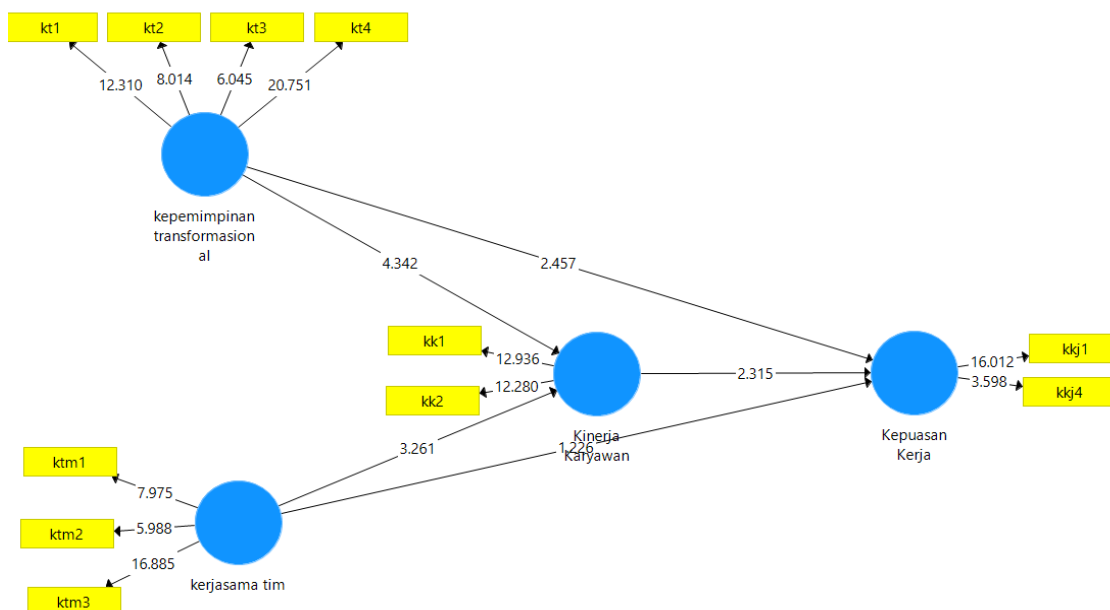
Tabel 3. Hasil uji validitas diskriminan (Cross loading)

	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
KK2	0.491	0.653	0.625	0.875
KK3	0.664	0.610	0.490	0.745
KKJ1	0.548	0.759	0.276	0.390
KKJ4	0.239	0.675	0.060	0.298
KT1	0.790	0.478	0.255	0.406
KT2	0.739	0.343	0.350	0.299
KT3	0.742	0.419	0.703	0.641
KT4	0.847	0.659	0.426	0.509
KTM2	0.332	0.265	0.759	0.594
KTM3	0.393	0.255	0.743	0.468
KTM4	0.477	0.388	0.854	0.651

Masing-masing indikator memiliki nilai cross-loading yang lebih tinggi dari nilai cross-loading lainnya. Kemudian struktur kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan dapat ditemukan melewati validitas diskriminan karena itu memenuhi persyaratan validitas diskriminan Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah validitas deskriminan pada hasil analisis cross-loading. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan adalah konsisten.

Uji Struktural

Hasil validitas konvergen pada beberapa indikator terpenuhi karena semua nilai loading factor berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator valid. Selain itu, nilai AVE harus harus lebih besar dari 0,5. Hasil reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa nilai AVE valid (Tabel 2).



Gambar 2. Model Penelitian (Inner Model)
Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis dan Koefisien jalur

Hipotesis	Original sample	T- Statistik	Catatan
Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	0.451	2.315	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja	0.350	2.457	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Kinerja Karyawan	0.463	4.342	Diterima
Kerjasama Tim → Kepuasan Kerja	-0.231	1.226	Ditolak
Kerjasama Tim → Kinerja Karyawan	0.398	3.261	Diterima
Kepemimpinan Transformasional → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.209	1.897	Ditolak
Kerjasama Tim → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawa	0.179	1.637	Ditolak

Tabel 4 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepasan kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja , ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, sedangkan hipotesis untuk analis jalur atau pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di tolak dengan kata lain, bahwa kepuasan kerja pada penelitian ini bukan variabel mediasi, sehingga pengaruhnya yang memberikan dampak terhadap peningkatan kerja adalah pengaruh langsung. Pada pengaruh langsung yang memberikan kontribusi terbesar pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat ditemukan bahwa, penelitian menemukan dukungan untuk H1, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga semakin baik karyawan bekerja maka semakin bahagia dan puas karyawan tersebut. Peran karyawan, khususnya pekerja garis depan, sangat penting untuk kesuksesan bisnis apa pun, terutama di industri makanan dan minuman. Alasannya karena karyawan dapat mempengaruhi persepsi pembeli. Kinerja karyawan tercermin dalam cara karyawan bekerja dan menyampaikan kepada pelanggan, memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan wawasan pelanggan, bukan melalui praktik SDM seperti tinjauan manajer dan rekan kerja. Prestasi kerja karyawan garis depan, yang sering bekerja di bidang penjualan, dievaluasi berdasarkan tingkat pertumbuhan dan pergantian pelanggan. Sebagaimana dicatat oleh (S. Pantja Djati & Didit Darmawan, 2005) keberhasilan semua penjualan tercermin secara bersamaan dalam tingkat pertumbuhan pelanggan, tetapi sebagian juga dalam kinerja masing-masing penjual. Penelitian ini sependapat dengan temuan (Jufrizen & Hutasuhut, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional yang semakin mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu H2 didukung. Kepuasan kerja berpengaruh sangat positif terhadap kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan, yang dialami melalui pendapatan atau peningkatan kesejahteraan dan karir yang terjamin, karyawan Mixue Ice Cream selalu merasa nyaman dan tenang selama bekerja. Untuk kepuasan kerja karyawan Mixue Ice Cream selalu melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar prosedur. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan berupa kepemimpinan transformasional dengan menggunakan metode model persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan memediasi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dengan jelas menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Temuan ini konsisten dengan penelitian Mixue Ice Cream tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kepemimpinan Transformasional, semakin baik kinerja karyawan dalam bisnis yang ditawarkan atau dipasarkan untuk dijalankan.

Selain faktor kepuasan kerja, faktor kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan makanan dan minuman juga membutuhkan seorang pemimpin yang menginspirasi perubahan dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan yang tinggi, memperbaiki diri dan memperbaiki proses organisasi atau bisnis. Jenis kepemimpinan ini disebut kepemimpinan transformasional. Dalam manajemen perubahan tidak ada jarak antara pemimpin dan bawahan, pemimpin selalu mendengarkan masukan dari bawahannya untuk menciptakan kepemimpinan yang efektif. Manajemen yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia unit kerja mempengaruhi perilaku kerja, yang tercermin dalam peningkatan efisiensi individu dan unit itu sendiri, yang pada akhirnya mempengaruhi efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Hasilnya konsisten dengan penelitian Mixue Ice Cream tentang hubungan antara kerja sama tim terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kerjasama tim maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada Mixue Ice Cream. Hal ini sesuai dengan penelitian bahwa kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi juga mengarah pada kinerja yang lebih baik. (Nainggolan et al., 2020).

Mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik dengan upah yang layak, pekerjaan berbasis kompetensi, dan hubungan manajemen yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, kualitas pengawasan dan rekan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kerja sama tim. Kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan (Nainggolan et al., 2020). Dimensi kerja tim meliputi lingkungan yang mendukung, kejelasan peran, tujuan yang tinggi, kepemimpinan yang tepat, dan kerja sama tim. Berdasarkan hasil wawancara, fenomena dalam kerja kelompok terkait dengan dimensi lingkungan pendukung tidak terciptanya lingkungan yang nyaman karena

area kerja tidak cukup luas untuk melakukan tugas kerja sehingga menimbulkan ketidaknyamanan. Ketika dimensi kepemimpinan sudah sesuai, terbukti pemimpin tidak bertanggung jawab dalam pemeliharaan dan penertiban jaringan irigasi sehingga menimbulkan kerugian bagi masyarakat.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada pengujian hipotesis 5 ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Kerjasama tim pada Mixue Ice Cream yang semakin besar maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Mixue Ice Cream. Karena itu maka H5 didukung. Kinerja adalah kemampuan menyelesaikan tugas dan mencapai standar keberhasilan yang ditetapkan oleh instansi bagi pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masing pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dari beberapa pendapat ahli tentang konsep kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas atau melaksanakan kerjanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. (Rahmawani, Rizki; Syahrial, 2021).

Kerjasama tim merupakan bentuk kerjasama tim yang harus diatur dan dikelola dengan baik. (Rahmawani, Rizki; Syahrial, 2021). Tim terdiri dari individu-individu dengan beragam keahlian dan disesuaikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas sangat saling bergantung. Dalam kerja kelompok diharapkan hasilnya melebihi kerja individu. kerja tim adalah kelompok yang upaya individu menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada jumlah kontribusi individu. (Rahmawani, Rizki; Syahrial, 2021). Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Karyawan

Transformasional dengan kepuasan kerja pada Mixue Ice Cream, semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Mixue Ice Cream. Oleh karena itu, hipotesis ini didukung. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas pokok dan kegiatannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena kemajuan dan perkembangan perusahaan merupakan hasil kerja para karyawan. Namun, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan sebelum perusahaan mulai mengembangkan perusahaan. Pendapat Viseu et al., (2020), kepuasan kerja merupakan penilaian karakteristik individu yang mengungkapkan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang. Manajer percaya bahwa karyawan lebih produktif ketika mereka merasakan kepuasan kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompetensi Manajer memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah proses individu mempengaruhi orang lain dari perencanaan untuk mengarahkan. Katsaros et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan meningkat disebabkan kepemimpinan yang efektif dalam perubahan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi. Perilaku karyawan di tempat kerja mencerminkan gaya kepemimpinan atasannya. Tindakan manajer dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kerjasama

tim yang semakin mempengaruhi kepuasan kerja, dan dimediasi oleh kinerja karyawan Mixue Ice Cream. Oleh karena itu, H7 didukung oleh kerjasama tim, yang merupakan salah satu kegiatan yang merangsang karyawan untuk bekerja secara efektif. Adanya kerjasama tim dapat membantu karyawan menjadi lebih kreatif karena berkat kerjasama, karyawan saling berbagi dan berpendapat tentang karyawan yang ada. Kerja tim adalah kerja kolaboratif atau kelompok yang terkoordinasi dengan baik dengan para pemimpin, di mana tim terdiri dari orang-orang dengan keterampilan atau keahlian yang berbeda (Nainggolan et al., 2020). Kolaborasi juga merupakan sekelompok orang yang bekerja sama, yang usahanya digabungkan secara sistematis untuk mencapai tujuan bersama (Nainggolan et al., 2020). Kinerja yang dicapai kelompok lebih baik daripada kinerja individu dalam organisasi. Namun, kerja sama tim juga harus efektif agar berdampak positif pada kinerja karyawan perusahaan. Kerja tim yang efektif dipandang sebagai keunggulan kompetitif yang dapat memberikan hasil yang sangat baik bagi organisasi. Jika organisasi dapat meningkatkan efisiensi tim, organisasi dapat melakukan perbaikan yang lebih baik di masa mendatang. Wawasan tentang karakteristik tim yang efektif.

Kepuasan kerja pada tahapan tertentu dapat mengurungkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Semakin banyak pekerjaan merespons keinginan karyawan, semakin tinggi kepuasannya. Karyawan yang puas dengan perusahaan mereka merasa lebih terhubung dan berkomitmen dengan perusahaan daripada karyawan yang tidak puas. Dari sudut pandang para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara harapan, kebutuhan atau nilai dibandingkan dengan apa yang dicapai atau dapat dicapai seseorang dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional yang baik dapat meningkatkan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan walaupun tidak dimediasi dengan kepuasan kerja. Ada tiga hipotesis yang tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tetapi ada empat hipotesis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada responden Mixue Ice Cream. Sehingga perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan dalam hal meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berinovasi dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memberikan contoh yang baik antara karyawan dan atasan. Maka dari itu dengan adanya kepuasan kerja, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan bertahan di perusahaan dan berkarir jangka panjang. Selain itu, juga diharapkan pada penelitian ini di kemudian hari dapat menambahkan jumlah responden yang perlu ditingkatkan dan ditambahkan variabel dan indikator penelitian yang lebih variatif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2022). *JurnalMantik Mediasi Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan The Peran Pemberdayaan Dan Disiplin Kerja*. 6(36), 1892–1902.
- Hajlita Dewi, Y., Andy Bhara Mulyanto, R., & Melati, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(9), 1352–1358. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i9.419>
- Khaliq, A. (2020). Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Team Work With Job Satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185–198.

- [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Kusumiarsono, N., Brahmasari, I. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2022). Analysis of the Effect Knowledge Sharing, Teamwork on Employee Engagement and Employee Performance in Baristand Industri Surabaya the Ministry of Industry'S Work Unit. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 779–791. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.137>
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). the Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6), 833–842. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.73>
- Ramadani Rachmah, A., Sudiro, A., & Amanah Jiwa Juwita, H. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(8), 102–112. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i8.2134>
- Ramadhani, A. (2022). *Penelitian dalam Ilmu Bisnis & Sosial Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional : Peran Mediasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. 11(8), 102–112.
- Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2022). *JurnalMantik Mediasi Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan The Peran Pemberdayaan Dan Disiplin Kerja*. 6(36), 1892–1902.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(3), 333–347. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0088>
- Khaliq, A. (2020). Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Team Work With Job Satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185–198. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Kusumiarsono, N., Brahmasari, I. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2022). Analysis of the Effect Knowledge Sharing, Teamwork on Employee Engagement and Employee Performance in Baristand Industri Surabaya the Ministry of Industry'S Work Unit. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 779–791. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.137>
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). the Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6), 833–842. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.73>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitmenr. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Rahmawani, Rizki; Syahrial, H. (2021). *Skripsi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru.*
- Ramadani Rachmah, A., Sudiro, A., & Amanah Jiwa Juwita, H. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 11(8), 102–112. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i8.2134>
- Ramadhani, A. (2022). *Penelitian dalam Ilmu Bisnis & Sosial Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional : Peran Mediasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. 11(8), 102–112.
- Rifai, A., & Susanti, E. (2021). The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership Style on Employee Performance supported by Employee job satisfaction.(Empirical Study on Permanent Employees and ContractsBPJS Health HeadOffice). *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(12), 27–44.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- S. Pantja Djati, & Didit Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Kesetiaan Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.48-59.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 2367–2379.
- Viseu, J., Pinto, P., Borralha, S., & Jesus, S. N. de. (2020). Role of individual and organizational variables as predictors of job satisfaction among hotel employees. *Tourism and Hospitality Research*, 20(4), 66–480. <https://doi.org/10.1177/1467358420924065>
- Wahid Alfarizi, A., & Haryadi, D. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.
- Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2022). *JurnalMantik Mediasi Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan The Peran Pemberdayaan Dan Disiplin Kerja*. 6(36), 1892–1902.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Behavior Organizational Citizenship on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings*, 5(2), 162–183. <https://doi.org/10.32535/jicp.v5i2.1682>
- Katsaros, K. K., Tsirikas, A. N., & Kosta, G. C. (2020). The impact of leadership on firm financial performance: the mediating role of employees' readiness to change. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(3), 333–347. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2019-0088>
- Khaliq, A. (2020). Relationship of Employee Training, Employee Empowerment, Team Work With Job Satisfaction. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185–198. [https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020\(185-198\)](https://doi.org/10.46662/jass-vol7-iss2-2020(185-198))
- Kusumiartono, N., Brahmasari, I. A., & Ardiana, I. D. K. R. (2022). Analysis of the Effect Knowledge Sharing, Teamwork on Employee Engagement and Employee Performance in Baristand Industri Surabaya the Ministry of Industry'S Work Unit. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 1(7), 779–791.

- <https://doi.org/10.55324/ijoms.v1i7.137>
- Lasiny, D. A., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2021). the Effect of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(6), 833–842. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.73>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training, Work Ability and employees' performance: The mediating role of Organizational Commitmenr. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v4i2.13705>
- Rahmawani, Rizki; Syahrial, H. (2021). *Skripsi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru*.
- Ramadani Rachmah, A., Sudiro, A., & Amanah Jiwa Juwita, H. (2022). The effect of transformational leadership on organizational commitment: Mediating role of job stress and job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(8), 102–112. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i8.2134>
- Ramadhani, A. (2022). *Penelitian dalam Ilmu Bisnis & Sosial Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional : Peran Mediasi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja*. 11(8), 102–112.
- Rifai, A., & Susanti, E. (2021). The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership Style on Employee Performance supported by Employee job satisfaction.(Empirical Study on Permanent Employees and ContractsBPJS Health HeadOffice). *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 4(12), 27–44.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- S. Pantja Djati, & Didit Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Kesetiaan Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), pp.48-59.
- Siswadi, Y., & Fahmi, M. (2023). The Role of Employee Performance : The Influence of Training and Employee Motivation. *Proceeding Medan International Conference Economics and Business*, 1(January), 2367–2379.
- Viseu, J., Pinto, P., Borralha, S., & Jesus, S. N. de. (2020). Role of individual and organizational variables as predictors of job satisfaction among hotel employees. *Tourism and Hospitality Research*, 20(4), 66–480. <https://doi.org/10.1177/1467358420924065>
- Wahid Alfarizi, A., & Haryadi, D. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1892–1902.