

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI FINANSIAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PERAWAT TETAP IGD RS. "X" JAKARTA)

Galih Satria Putra
(20111111101)

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of Transformational Leadership, Financial Compensation and Job Satisfaction on Performance. This study focuses on the permanent nurses of RS "X". The data used in this study were obtained from the questionnaires distributed to the nurses at the "X" Hospital Jakarta. This research uses non probability Sampling as sampling technique and obtained 60 respondents data which is processed as the result of this research. Testing data using SPSS analysis. The result is Transformational Leadership, Positive Influence on Performance, Financial Compensation has positive effect on Performance, Job Satisfaction has positive effect on Performance and Transformational Leadership, Financial Compensation, Job Satisfaction on Performance.

Keyword: Transformasional Leadership, Compensation Financial, Job Satisfaction, Job Performance

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik, termasuk pelayanan yang diberikan kepada masyarakat guna memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya yang meliputi pelayanan barang publik dan jasa publik serta pelayanan administratif seperti pendidikan, pengajaran, pekerjaan dan usaha, kesehatan, jaminan sosial, perbankan, pariwisata, komunikasi dan informasi serta sektor strategis lainnya.

Rumah Sakit, sebagai bagian dari lembaga penyelenggara pelayanan publik dan terdekat dengan masyarakat serta mempunyai tanggung jawab yang besar atas kesehatan masyarakat dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan bermutu.

Perkembangan zaman yang semakin pesat, mengakibatkan perusahaan terus bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari seperti halnya persaingan antar Rumah Sakit. Dilihat dari iklim persaingan yang begitu ketat, Rumah Sakit tidak hanya bersaing dengan Rumah Sakit lainnya tetapi juga harus bersaing dengan praktek bidan, dokter dan pelayanan kesehatan lainnya.

Berdasarkan data Ditjen Bina Pelayanan Medik Depkes, jumlah Rumah Sakit di Indonesia Tahun 2007 sejumlah 1.319, yang terdiri atas 1.033 Rumah Sakit Umum (RSU) dengan jumlah kunjungan sebanyak 33.094.000, sementara data kunjungan ke IGD sebanyak 4.402.205 (13,3% dari total kunjungan RSU), dan dari jumlah kunjungan IGD 12% berasal dari pasien rujukan. (Menkes, 2009).

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, yaitu setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja karyawan atau *Job Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Purwanto, 2015). Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggungjawab, cekatan, mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu aspek yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mampu untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil yang lebih besar dari pada yang di rencanakan (Satriowati, Paramita dan Hasiholan, 2016). Pemimpin transformasional mampu memberikan hasil yang baik untuk kinerja karyawan dalam pencapaian kebutuhan karyawan itu sendiri serta pencapaian target perusahaan. Berdasarkan aturan yang telah ditetapkan IGD RS "X" Jakarta, bahwa IGD RS "X" melakukan pergantian kepala IGD yang dilakukan setiap 2 (dua) tahun sekali, tujuannya yaitu untuk

peningkatan jenjang karir berikutnya serta perbaikan mutu pelayanan IGD agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan terhadap kompensasi. Pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja, kompensasi juga merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik berbentuk materil atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hasibuan (2007) menggolongkan kompensasi dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan (fasilitas, tunjangan). Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas yang menarik, teman kerja yang menyenangkan, kenyamanan lingkungan kerja, dan sebagainya. Pada umumnya karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu kompensasi yang ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disamping faktor gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak diantaranya tergantung oleh kepuasan kerja. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja menurut kamus bahasa indonesia terdiri dari dua kata yang bermakna yaitu kepuasan dan kerja. Kepuasan adalah suatu perasaan bahagia yang dialami oleh seseorang, dimana sesuatu yang diharapkan dapat terpenuhi ataupun dapat melebihi dari apa yang diharapkan. Sedangkan kerja adalah usaha seseorang untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapainya. Jadi, kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Terpenuhinya kebutuhan, maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai di perusahaan.

Penelitian tentang kinerja karyawan adalah perlu dilakukan, permasalahan yang terkait dengan persoalan kinerja harus dikaji sedemikian rupa sebab hasil dari penganalisaan diharapkan dapat menjadi indikator yang dapat digunakan sebagai petunjuk perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan penilaian kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan kepuasan kerja merupakan variabel yang dianggap dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi finansial, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perawat IGD RS “X” Jakarta).**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RS “X” Jakarta?
2. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RS “X” Jakarta?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RS “X” Jakarta?
4. Apakah Kepemimpinan transformasional, Kompensasi finansial dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RS “X” Jakarta?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan terhadap pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab atas tugasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawannya, maka produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kesungguhan kerja dari karyawan tersebut.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan untuk memimpin. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kolaborasi ilmu dan seni untuk mempengaruhi secara langsung dengan membangun kepatuhan, kesetiaan, rasa hormat, dan penuh semangat untuk mendapatkan tujuan (Ekaningsih, 2014). *Transformational Leadership* dapat didefinisikan bentuk kepemimpinan yang melibatkan identifikasi perubahan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi kemudian menciptakan visi untuk memandu karyawannya melalui kombinasi motivasi, penghargaan dan penilaian kerja (Dola, 2015), sedangkan Satriowati., Paramita., dan Hasiholan (2016) mengungkapkan bahwa Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Kompensasi

R.W Mondy (2012) mengungkapkan bahwa kompensasi yaitu jumlah pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka. Tujuan diberikannya kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Menurutnya kompensasi juga digolongkan menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial dapat di golongkan lagi menjadi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan berbentuk upah, gaji, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan berbentuk asuransi jiwa, cuti, jaminan sosial dll. Sedangkan kompensasi yang bersifat non-finansial merupakan kompensasi yang diterima karyawan berupa kepuasan yang diperoleh atas pekerjaan atau dari lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja (*job stisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati pekerjaannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diteliti oleh Sani dan Maharani (2012) dalam penelitian yang dilakukan di sebuah kampus kota Malang. Shukri Bakar (2014) dalam penelitiannya menyatakan jika kepemimpinan transformasional dilaksanakan dengan baik, maka karyawan berharap bahwa keterampilan mereka akan meningkat karena mereka mendapatkan seorang pemimpin yang mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat. Semua keterampilan potensial yang dimiliki karyawan dapat diekplorasi, dengan demikian kinerja karyawan akan jauh lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho1 : Kepemimpinan Transformational Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Ha1 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Sistem pemberian kompensasi yang dijalankan dengan adil dan baik, maka diharapkan akan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Satriowati, Paramita dan Hasiholan, 2016). Apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin besar, maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi finansial yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Hasil penelitian yang dilakukan Sopiha (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan di sebuah bank syariah kota Malang membuktikan adanya pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja kerja karyawan. Hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja kerja telah dibuktikan oleh banyak peneliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Menurut Satriowati, Paramita dan Hasiholan (2016) menyatakan bahwa gaji atau upah yang cukup memadai akan membawa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho2 : Kompensasi Finansial Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Ha2 : Kompensasi Finansial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan sudah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu. Salah satunya penelitian hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja kerja yang ditinjau dari sisi kuantitatif dan kualitatif pernah diteliti oleh Judge et al., (2001). Dalam penelitiannya terdapat tujuh model yang menjelaskan pengaruh kepuasan kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja kerja ataupun sebaliknya. Begitupun dengan hasil penelitian Prasanga dan Gamage (2012) yang berjudul "Kepuasan Kerja dan Kinerja Kerja Pelaut" menghasilkan jawaban penelitian bahwa adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah Angkatan Laut Sri Lanka. Jawaban ini berarti bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja para karyawan, maka meningkat pula kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho3 : Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Ha3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk

menghasilkan tugas pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan, pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhan akan mempersiapkan dirinya sebagai pegawai yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagian dari kebutuhannya tidak terpenuhi. Jadi dapat disimpulkan Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis keempat dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Ho4 : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

Ha4 : Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan tahun 2017, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan *Transformational (KT)*, *Kompensasi finansial(KF)*, *Kepuasan Kerja (KK)* Kinerja (*KNJ*). . Objek dari penelitian ini adalah perawat tetap IGD RS "X" Jakarta.

Jenis dan Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional yang digunakan untuk mengetahui isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif, Sugiyono (2012) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara teknik survey kuesioner kepada responden yang terdaftar melalui daftar pertanyaan yang sistematis dengan jawaban yang mudah dipahami. Hasil dari survey kuesioner tersebut lalu diolah oleh peneliti dengan metode statistik menggunakan program *SPSS Statistics 21*.

Metode Penghimpunan Data

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data ini merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data ke pengumpul data. Sumber sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal, koran, majalah dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Transformasional (KT)	<p>Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.</p> <p>(Kharis, Hakam dan Ruhana, 2015)</p>	<p>KT1: Saya menyukai kualitas kepribadian pimpinan (Kepala IGD).</p> <p>KT2: Pimpinan (Kepala IGD) banyak memberikan motivasi kepada bawahan.</p> <p>KT3: Pimpinan (Kepala IGD) memberikan saran-saran dan ide-ide yang baru pada bawahan.</p> <p>KT4: Pimpinan (Kepala IGD) memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi.</p> <p>KT5: Pimpinan (Kepala IGD) selalu menerima usulan dari para bawahan.</p> <p>(Sari dan Sriathi, 2013)</p>	Likert Scale 1-6
Kompensasi Finansial (KF)	<p>Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (<i>reward</i>) organisasi terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan oleh karyawan pada organisasi baik berupa uang maupun tidak berupa uang.</p> <p>(Artana, 2013)</p>	<p>KF1: Gaji atau upah yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.</p> <p>KF2: Bonus dan insentif yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.</p> <p>KF3: Tunjangan-tunjangan yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.</p> <p>KF4: Fasilitas-fasilitas yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari.</p> <p>KF5: Seluruh kebutuhan</p>	Likert Scale 1-6
Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran

		keluarga saya sudah terpenuhi dari perusahaan ini . (Moeheiono, 2012)	
Kepuasan Kerja (KK)	Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman sekerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. (Koesmono, 2005)	KK1: Gaji yang saya terima cukup memadai atas pekerjaan saya. KK2: Saya merasa puas atas promosi yang diberikan oleh organisasi. KK3: saya menikmati pekerjaan dengan penyelia (atasan) saya. KK4: saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalankan karena banyak kemajuan untuk organisasi. KK5: Banyak rekan sekerja saya yang membantu pekerjaan saya. (Luthan,2006)	<i>Likert Scale</i> 1-6
Kinerja (KNJ)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.	KNJ1: karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan instansi dengan baik sesuai kualitas pekerjaan. KNJ2: Dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, karyawan selalu menjalankan sesuai harapan dan tepat waktu. KNJ3: karyawan selalu bekerja secara baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, meskipun tanpa	<i>Likert Scale</i> 1-6
Variabel	Definisi	Alat Ukur	Skala Pengukuran
	(Taurisa dan Ratnawati 2012)	pengawasan dari pimpinan. KNJ4: karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang	

		<p>dimiliki sesuai dengan tugas dan fungsi.</p> <p>KNJ5: saya selalu berusaha menjalankan tugas pekerjaan bekerja sama dengan orang lain.</p> <p>(Kharis, Hakam dan Ruhana, 2015)</p>	
--	--	--	--

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Visi

Menjadi Departemen Emergensi terkemuka yang memberikan *infinite experience* (pengalaman istimewa) dengan kemampuan sesuai standard Asia Pasific tahun 2019.

Misi

1. Memberikan pelayanan gawat darurat dan bencana yang *excellent* berasaskan nilai-nilai kemanusiaan secara holistic.
2. Menjadi role model pelayanan gawat darurat dan bencana di Indonesia.
3. Mengembangkan pendidikan dan penelitian gawat darurat yang berkaitan dengan pelayanan kegawatdaruratan dan bencana.
4. Berperan serta mewujudkan *emergency health services* di Indonesia.

Nilai

1. Tanggap
2. Disiplin
3. Professional
4. Bersih
5. Peduli

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari 60 responden, sebagian besar responden adalah wanita (83.33%), dan responden sisanya adalah pria (16.67%).

Responden Berdasarkan Usia

Dari 60 responden, 47% responden berusia lebih dari atau sama dengan 41 tahun, 35% dari responden berusia 26 - 40 Tahun, dan 11% responden berusia kurang 25 tahun.

Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari 60 responden, lebih dari setengah responden berpendidikan diploma (68%), selanjutnya sarjana (32%), dan tidak terdapat responden yang berpendidikan diploma (0%).

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari 60 respoden, 54% responden memiliki masa lebih dari atau sama dengan 11 tahun, selanjutnya 36% memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun, dan 10% responden memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 5 tahun.

HASIL ANALISIS DATA
Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Kinerja* (Y)

Item	Koef. Validitas (R)	Keterangan
KNJ1	0.721	Valid
KNJ2	0.691	Valid
KNJ3	0.767	Valid
KNJ4	0.726	Valid
KNJ5	0.682	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.881	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21 dan Excel 2013

Suatu pertanyaan dikatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian yang dimaksud jika nilai koefisien validitasnya lebih dari atau samadengan 0,3. (Sugiyono, 2012). Berdasarkan tabel 4.5, maka seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena r hitung seluruh data telah lebih dari 0.3. Suatu item dikatakan reliabel jika besarnya koefesien reliabilitas bernilai 0.6. Bila koefesien reliabilitas lebih besar atau sama dengan 0,6 maka item instrumen dinyatakan reliabel. Berdasarkan tabel 4.5, maka seluruh item instrumen dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach bernilai sebesar 0,881. Dengan demikian, pernyataan dari variabel *Kinerja* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis variabel lebih lanjut.

Tabel 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Kepemimpinan Transformational* (X1)

Item	Koef. Validitas (R)	Keterangan
KT1	0.799	Valid
KT2	0.879	Valid
KT3	0.820	Valid
KT4	0.848	Valid
KT5	0.757	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.929	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21 dan Excel 2013

seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena r hitung seluruh data telah lebih dari 0.3 dan dapat dikatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach sebesar 0.929. Dengan demikian pernyataan dari variabel *Kepemimpinan Transformational* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis variabel lebih lanjut.

Tabel 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Kompensasi finansial* (X2)

Item	Koef. Validitas (R)	Keterangan
KF1	0.769	Valid
KF2	0.855	Valid
KF3	0.828	Valid
KF4	0.838	Valid

KF5	0.500	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.901	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21 dan Excel 2013

seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena r hitung seluruh data telah lebih dari 0.3 dan dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach sebesar 0,901. Dengan demikian pernyataan dari variabel Kompensasi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis variabel lebih lanjut.

Tabel 4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item	Koef. Validitas (R)	Keterangan
KK1	0.613	Valid
KK2	0.697	Valid
KK3	0.881	Valid
KK4	0.831	Valid
KK5	0.831	Valid
KK6	0.705	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach)	0.894	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21 dan Excel 2013

seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena r hitung seluruh data telah lebih dari 0.3 dan dapat dinyatakan reliabel karena nilai Alpha Cronbach sebesar 0,894. Dengan demikian pernyataan dari variabel *Kepuasan Kerja* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis variabel lebih lanjut.

PENGUJIAN HIPOTESIS
Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.761	.749	2.26282

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,761, jadi dapat disimpulkan bahwa 76.1% variabel kinerja kerja dapat diterangkan oleh variabel *Kepemimpinan Transformational (X1)*, *Kompensasi finansial (X2)*, dan *Kepuasan Kerja (X3)*. Sedangkan sisanya sebesar 23.9 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	915.194	3	305.065	59.579	.000 ^b
Residual	286.739	56	5.120		
Total	1201.933	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21

nilai signifikansi F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara *Kepemimpinan Transformational* (X1), *Kompensasi Finansial* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (X3) terhadap *Kinerja* (Y).

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.273	1.435		3.674	.001
KT	.251	.125	.263	2.002	.005
KF	.370	.135	.369	2.741	.008
KK	.264	.113	.295	2.340	.023

Sumber: Hasil pengolahan data dilakukan oleh peneliti dengan SPSS 21

Nilai P-value sebesar $0,05 \leq \alpha$ (0,05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Kepemimpinan Transformational* (X1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Kinerja* (Y) atau setiap kenaikan satu satuan *Kepemimpinan Transformational* (X1) akan meningkatkan variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0.251. Nilai P-value sebesar $0,008 \leq \alpha$ (0,05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Kompensasi Finansial* (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Kinerja* (Y) atau setiap kenaikan satu satuan *Kompensasi Finansial* (X2) akan meningkatkan variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0.370. Nilai P-value sebesar $0,023 < \alpha$ (0,05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel *Kinerja* (Y) atau setiap kenaikan satu satuan *Kepuasan Kerja* (X3) akan meningkatkan variabel *Kinerja* (Y) sebesar 0.264..

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Hasil uji statistik f sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. atau dapat disimpulkan bahwa variabel *Kepemimpinan Transformational* (X1), *Kompensasi Finansial* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (X3) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja* (Y).

Implikasi Manajerial

Tabel 4.8 Indikator Pertanyaan Kompensasi Finansial

No	Indikator Pernyataan	Mean	Mean
Kompensasi Finansial		Indikator	
1	Gaji atau upah yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	4.35	4.14
2	Bonus dan Insentif yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	4.23	
3	Tunjangan-tunjangan yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	4.08	
4	Fasilitas-fasilitas yang saya terima selama ini sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	4.15	
5	Seluruh kebutuhan keluarga saya sudah terpenuhi dari perusahaan ini	3.9	

Sumber: Hasil pengolahan Data melalui Ms. Excel

Berdasarkan indikator pertanyaan diatas dapat dilihat indikator KF5 (3.9) "Seluruh kebutuhan keluarga saya sudah terpenuhi dari perusahaan ini" memiliki rata rata yang paling rendah diantara indikator kompensasi finansial lainnya. Artinya, seluruh kebutuhan yang diterima perawat belum sepenuhnya terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa indikator KF5 memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap tingkat kinerja perawat. Peneliti menduga indikator tersebut dipilih karena peneliti melihat tunjangan yang diterima perawat belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu IGD RS "X" Jakarta perlu memperhatikan atau mengkaji ulang pemberian tunjangan yang diberikan perawat sesuai dengan kebutuhan secara berkala.

Tabel 4.9 indikator pertanyaan kepuasan kerja

No	Indikator Pernyataan	Mean	Mean
Kompensasi Finansial		Indikator	
1	Gaji yang saya terima cukup memadai atas pekerjaan saya	3.95	4.34
2	Saya merasa puas atas promosi yang diberikan oleh organisasi	4.1	
3	Saya menikmati pekerjaan dengan penyelia atau atasan saya	4.43	
4	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalankan karena banyak kemajuan untuk organisasi	4.4	
5	Banyak rekan sekerja saya yang membantu pekerjaan saya	4.81	

Sumber: Hasil pengolahan Data melalui Ms. Excel

Berdasarkan indikator pertanyaan diatas dapat dilihat indikator KK1 "Gaji yang saya terima cukup memadai atas pekerjaan saya" memiliki rata-rata yang paling rendah diantara indikator kepuasan kerja lainnya. Artinya, perawat merasa gaji yang mereka terima kurang memadai atas pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa indikator KK1 memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap tingkat kinerja

perawat. Oleh karena itu IGD RS “X” Jakarta perlu mereview pemberian gaji kepada perawat berdasarkan beban pekerjaan mereka.

Tabel 4.10 indikator pertanyaan kepemimpinan transformasional

No	Indikator Pernyataan	Mean	Mean
Kepemimpinan Trnaformasional		Indikator	
1	Saya menyukai kualitas kepribadian pimpinan (Kepala IGD)	4.75	4.13
2	Pimpinan (Kepala IGD) banyak memberikan motivasi kepada bawahan	3.98	
3	Pimpinan (Kepala IGD) memberikan saran-saran dan ide-ide yang baru pada bawahan	4	
4	Pimpinan (Kepala IGD) memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi	3.9	
5	Pimpinan (Kepala IGD) selalu menerima usulan dari para bawahan	4.03	

Sumber: Hasil pengolahan Data melalui Ms. Excel

Berdasarkan indikator pertanyaan diatas dapat dilihat indikator KT4 “Pimpinan (Kepala IGD) memberikan solusi yang kreatif atas masalah yang terjadi” dan KT2 “Pimpinan (Kepala IGD) banyak memberikan motivasi kepada bawahan” memiliki rata-rata yang paling rendah diantara indikator kepemimpinan transformasional lainnya. artinya, apabila terjadi suatu masalah, pimpinan (kepala IGD) dinilai kurang memberikan solusi untuk menyelesaikan suatu masalah. Selain itu pimpinan (kepala IGD) juga dinilai kurang dalam memberikan motivasi kepada para perawat. Hal ini menunjukkan bahwa indikator KT4 dan KT2 secara bersamaan memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap tingkat kinerja perawat. Oleh karena itu IGD RS “X” Jakarta perlu mengevaluasi tipe pemimpin yang akan dipilih. karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi para bawahannya. Perawat akan merasa bergairah dan bersemangat dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial, kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana nilai p-value < α . Hasil koefisien regresi yang positif ini menunjukan bahwa peningkatan kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan kepuasan kerja akan meingkatkan kinerja perawat IGD RS “X” Jakarta. Jika kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat.
2. Secara simultan, kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja, dimana nilai p-value < α .
3. Adjusted R square, kepemimpinan transformasional, Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja sebesar 76,1%, sedangkan sisanya 23,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Bagi IGD

Dipakein nomor saja sesuai hasil implikasi Untuk mencapai tujuan organisasi dan membawa nama baik sebuah rumah sakit, IGD di harapkan peduli dengan karyawannya agar mereka

merasa nyaman dalam bekerja. Sehingga karyawan memiliki keinginan yang besar untuk memajukan organisasi. Terdapat beberapa hal yang bisa dilakukan oleh IGD RS "X" Jakarta untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan penelitian ini, pertama IGD perlu memperhatikan pemberian kompensasi berupa finansial agar karyawan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, kedua IGD perlu memperhatikan tingkat kepuasan karyawan seperti gaji yang diberikan karyawan sesuai dengan beban kerja, ketiga dan keempat IGD perlu memperhatikan pemilihan seorang pemimpin yang akan memimpin sebuah organisasi, karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi para karyawannya yang akan membuat karyawan bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat memperbesar jangkauan objek penelitian yang dapat dilakukan pada Rumah Sakit terbesar dan terbaik di Jakarta guna memperoleh gambaran yang lebih jelas, serta dengan menambah jumlah responden untuk mengetahui fenomena yang sama juga terjadi.



DAFTAR PUSTAKA

- Artana, I Wayan Arta. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Triatma Surya Jaya – Badung", *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya*.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dola, Grace Akoth. (2015) *The Effect of Transformational Leadership on The Performance of Employees In Kenya (The Case of Kenya Wildlife Service)*.
- Ekaningsih, Ana Sri. (2014). "The Effect of Transformational Leadership on The Employees Performance Through Intervening Variables of Empowerment, Trust, and Satisfaction on Coal Companies in East Kalimantan", *European Journal of Business and Management*.
- Elgelal, Kamel Saleh., dan Noermijati. (2014). *The Influences of Transformational Leaderships on Employees Performance (A Study of the Economics and Business Faculty Employee at University of Muhammadiyah Malang)*. Asia-Pacific Management and Business Application.
- Fitria, Risni., Adam Idris, dan Aji Ratna Kusuma. (2014). "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda", *Journal Administrative Reform*.
- Ghozali, Imam. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Judge A, Timothy., et al. (2001). *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: Qualitative and Quantitative Review*.
- Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 856/Menkes/SK/IX/2009 tentang Standar Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit*. Kementerian Kesehatan RI. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). "Manajemen Kompensasi". Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kharis, Indra., Hakam dan Ruhana (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Koesmono, H. Teman. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Maharani, Vivin., Eka Afnan Troena, dan Noermijati.(2013). "Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java", *International Journal of Business and Management*
- Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi 3. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A., Anwar Prabu, dan Miftahuddin (2016). "The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance", *Universal Journal of Management*.
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mondy, R.Wayne. (2012). *Human Resource Management*. 12th edition. Pearson Education.
- Munandar, A.S., et al. (2004). *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Depok: PIO Fakultas Psikologi UI.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). "Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS". Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Prasanga, P. Amila., dan Aruna S. Gamage. (2012). "Job Satisfaction and Job Performance of the Sailors in Rapid Action Boat Squadron of Sri Lanka Nav", *Sri Lanka Journal of Human Resource Management*.
- Purwanto, Hari. (2015). "Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan SMP Negeri 1 Kota Madiun", *Jurnal JIBEKA*.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik*.
- Robbins, Stephen P. (2010). "Perilaku Organisasional, Jilid I dan II". Jakarta: Salemba Empat.

- Rolasmana, Meza. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, dan Pemberian Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjungpinang. *Jurnal*. Tanjung Pinang: Universitas Maritim.
- Sani, Achmad., dan Vivin Maharani. (2012). "The Impacts of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Performance With The Among Lecturers of Faculty in The Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior", *International Journal Of Academic Research*.
- Satriowati, Elizabeth., Patricia Dhiana Paramita, dan Leonardo Budi Hasiholan. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King", *Journal of Management*.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2010). *Research Method for Business*. 5th ed. United Kingdom: John wiley & Sons Ltd.
- Shibru, B., dan Darshan, G. M. (2011). "Transformational Leadership and Its Relationship with Subordinate Satisfaction with The Leader (The Case of Leather Industry in Ethiopia)", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*.
- Shukri Bakar, M., dan Mahmood, R. (2014). "Linking Transformational Leadership and Corporate Entrepreneurship to Performance in The Public Higher Education Institutions in Malaysia", *Advances in Management & Applied Economics*.
- Sopiah. (2013). "The Effect of Compensation Toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia", *International Journal of Learning & Development*.
- Subhi , Emil Ryan dan Tri Yuniati. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, Eta Setyawan., Djahmur Hamid, dan Ika Ruhana. (2014). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Sutawijaya, R. B. (2009). Gawat Darurat, Aulia. Yogyakarta: Publishing.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Intan Ratnawati. (2102). "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*.
- Thamrin , H. M. (2012). "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance", *International Journal of Innovation, Management and Technology*.
- Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Palajar