

Analisis Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Performance* Melalui *Organizational Commitment*

Elizabeth Magdhalena¹ (122012201070@std.trisakti.ac.id)

Justine Tanuwijaya² (justine@trisakti.ac.id)*

Andreas Wahyu Gunawan³ (andreaswg@trisakti.ac.id)

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, DKI Jakarta, Indonesia
11440

*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 31 Juli 2023 | Artikel Diterima: 2 September 2023

Abstract

The purpose of this research is to analyze the effect of job satisfaction and transformational leadership on employee performance with organizational commitment as a mediation variable. The population of this research is medical and non-medical personnel at West Jakarta Private Hospital. The method that will be used for taking the sampling is saturate sample. The number of samples that were used on this research was 104 respondents. The method of data analyst that was used with Structural Equation modeling (SEM). The result of this research shows that job satisfaction was not influenced by organizational commitment of medical personnel and non-medical of Private Hospital West Jakarta. Job satisfaction and transformational leadership effected job performance of medical personnel and non-medical of Private Hospital West Jakarta with straight or throughout organizational commitment as mediation. Transformational leadership has a positive effect for organizational commitment of Medical Personnel and non-medical personnel of Private Hospital West Jakarta.

Keywords: *employee performance; job satisfaction; leadership*

JEL Classification: M10; M12; M19

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* dan *transformational leadership* terhadap *employee performance* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini adalah tenaga medis dan non-medis di RS swasta Jakarta Barat. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* sama sekali tidak

berpengaruh oleh *organizational commitment* tenaga medis dan non-medis RS swasta Jakarta Barat. *Job satisfaction* dan *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance* tenaga tenaga medis dan non-medis RS swasta Jakarta Barat secara langsung maupun melalui *organizational commitment* sebagai mediasi. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* tenaga tenaga medis dan non-medis RS swasta Jakarta Barat.

Kata Kunci: kinerja karyawan; kepuasan kerja; kepemimpinan

Klasifikasi JEL: M10; M12; M19

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam membangun suatu usaha karena merupakan modal awal bagi usaha untuk terbentuk dan berkembang. Dalam lingkungan bisnis, hal ini menuntut karyawan untuk mengekspresikan emosinya di tempat kerja dan menunjukkan bahwa mereka bersedia melakukan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Demikian pula dengan usaha pengabdian masyarakat, khususnya rumah sakit, merupakan organisasi yang dijalankan oleh tenaga kesehatan yang memiliki keahlian di bidangnya masing-masing.

Keberhasilan perusahaan untuk dapat terus bersaing dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik (Senjaya & Anindita, 2020). Rumah sakit membutuhkan tenaga kesehatan yang berkualitas, baik medis ataupun non-medis, karena memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di rumah sakit secara optimal. Berbagai rumah sakit terus berupaya untuk terus memperoleh kepercayaan masyarakat agar mendapatkan akreditasi yang baik.

Employee performance menjadi faktor terpenting bagi perusahaan sebab dapat membawa keberhasilan perusahaan di bidang finansial ataupun non-finansial (Tiwasing, 2021). Hal yang sama berlaku untuk staf medis di rumah sakit karena mereka memiliki peran paling penting dalam mencapai tujuan organisasi (Ramadhan & Tanuwijaya, 2023). Suatu organisasi dikatakan baik jika kinerja pegawainya mencapai tujuan organisasi (Fidyah & Setiawati, 2020). Kinerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan karyawan. Apabila kinerja karyawan rendah maka mengakibatkan terhambatnya tujuan yang ingin dicapai.

Salah satu yang dapat memengaruhi *employee performance* adalah *job satisfaction* karena karyawan yang menyukai pekerjaannya akan melakukan tugas sesuai dengan tujuan dari organisasi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung dapat memengaruhi dan menghambat proses produktivitas organisasi sehingga menimbulkan rendahnya semangat kerja (Ratia & Tuzlukaya, 2019).

Menurut Nursiti & Sofyandi (2021) faktor *job satisfaction* dapat memengaruhi *employee performance* di mana karyawan yang merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan performanya sedangkan karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang rendah cenderung merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan membosankan sehingga hasil kerja yang diberikan tidak sesuai. *Job satisfaction* perawat rumah sakit terkait erat dengan lingkungan kerja, pemberdayaan struktural, komitmen organisasi, komitmen profesional, stres kerja, kepuasan pasien, modal sosial, praktik berbasis bukti, dan latar belakang etnis (Lu et al., 2019).

Menurut Mufeed (2018) peran kepemimpinan semakin penting dalam mengendalikan SDM agar dapat mendapat daya saing dan perusahaannya semakin maju. *Transformational leadership* sebagai proses di mana para pemimpin memiliki peran dalam mendukung kreativitas, memberikan motivasi, dan membimbing anggota untuk mencapai visi dan tujuan (Mahmood et al., 2019). *Transformational*

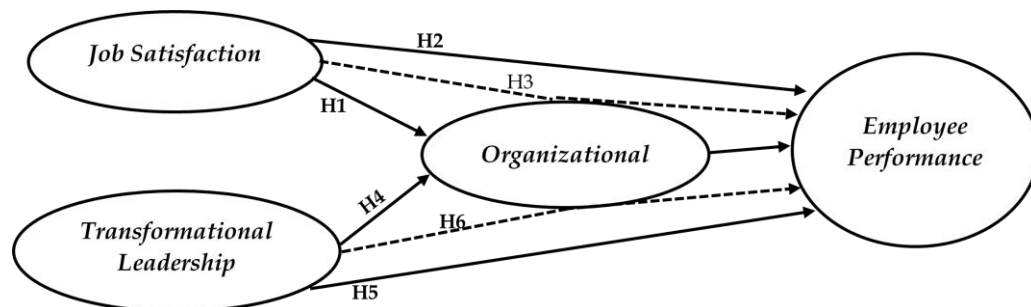
leadership dibutuhkan diperusahaan sebagai konsep kepemimpinan yang kuat dengan hasil yang diinginkan bagi karyawan dan perusahaan (Kusumah et al., 2021).

Organizational commitment juga merupakan variabel yang memengaruhi prestasi kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan salah satu bentuk komitmen karyawan terhadap organisasinya sehingga komitmen organisasional menunjukkan tingkat kepercayaan karyawan serta komitmen mereka terhadap organisasi (Suma & Lesha, 2013). Dampak dari *organizational commitment* terhadap organisasi itu sendiri dapat membuat organisasi berjalan lebih efisien sehingga intensitas ketidakhadiran atau keterlambatan pegawai menjadi minimal dan pegawai memiliki rasa loyalitas yang tinggi lebih untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka dibutuhkan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dampaknya. Penelitian ini dilakukan di RS swasta Jakarta Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan *hypothesis testing*. Metode pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional*. Data penelitian dikumpulkan dalam bentuk kuesioner dari responden tenaga medis dan non-medis di rumah sakit swasta Jakarta Barat. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 104 responden dan hasilnya dianalisis dengan model *Structural Equation Modeling* (SEM). Gambar di bawah ini menggambarkan kerangka penelitian:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut ini merupakan tabel karakteristik responden yang disebarkan kepada 104 responden berdasarkan beberapa kategori yang diolah menggunakan *software* SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karakteristik Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Departemen		
Medis	54	51.9
Non-medis	50	48.1
Gender		
Laki-laki	47	45.2
Perempuan	57	54.8
Usia		
20-25 tahun	13	12.5
25-30 tahun	39	37.5
30-35 tahun	31	29.8
35-40 tahun	9	8.7
40-45 tahun	6	5.8
> 45 tahun	6	5.8
Pendidikan		
D3	25	24
S1	69	66.3
S2	10	9.6
Masa kerja		
< 1 tahun	24	23.1
1-2 tahun	14	13.5
2-4 tahun	22	21.2
> 4 tahun	44	42.3

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 104 responden dari tenaga medis dan non-medis RS swasta Jakarta Barat mengisi instrumen survei di Google Form. Profil responden adalah sebagai berikut: tenaga medis berjumlah 54 (51.9%), tenaga non-medis berjumlah 50 (48.1%), karyawan laki-laki berjumlah 47 (45.2%), dan karyawan perempuan sebanyak 57 (54.8%). Berdasarkan usia paling banyak karyawan di usia 25-30 tahun berjumlah 39 (37.5%). Dari segi tingkat pendidikan 25 (24%) responden berpendidikan Diploma, 69 (66.3%) responden berpendidikan sarjana, 10 (9.6%) responden memiliki gelar master. Dari segi masa kerja 24 (23.1%) responden bekerja < 1 tahun, 14 (13.5%) responden bekerja 1-2 tahun, 22 (21.2%) responden bekerja 2-4 tahun, 44 (42.3%) responden bekerja di atas 4 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian seberapa efektif instrumen yang dihasilkan mampu mengukur apa yang akan diukur. Hasil yang dihasilkan oleh uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* pada *Structural Equation Model (SEM)* dengan bantuan *software AMOS* dengan melihat sebagai acuan valid atau tidaknya sebuah item pernyataan penelitian. Nilai *factor loading* menjadi dasar pengambilan keputusan harus diidentifikasi sebelum keputusan validitas dibuat. Indikator yang valid menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan indikator lain, sementara indikator yang memiliki keterkaitan lemah dianggap tidak valid.

Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 104 sampel sehingga kriteria yang dilakukan pengujian validitas antara lain sebagai berikut:

Jika nilai *factor loading* ≥ 0.55 dinyatakan valid. Jika nilai *factor loading* < 0.55 dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Factor Loading	Keputusan
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	0.414	Tidak Valid
	JS2	0.836	Valid
	JS3	0.867	Valid
	JS4	0.419	Tidak Valid
	JS5	0.848	Valid
	JS6	0.71	Valid
<i>Transformational Leadership</i>	TL1	0.807	Valid
	TL2	0.842	Valid
	TL3	0.858	Valid
	TL4	0.889	Valid
	TL5	0.877	Valid
	TL6	0.785	Valid
	TL7	0.854	Valid
<i>Organizational Commitment</i>	OC1	0.799	Valid
	OC2	0.911	Valid
	OC3	0.636	Valid
<i>Employee Performance</i>	EP1	0.779	Valid
	EP2	0.855	Valid
	EP3	0.869	Valid
	EP4	0.916	Valid
	EP5	0.932	Valid
	EP6	0.876	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas untuk pengujian validitas dari variabel *job satisfaction* dinyatakan *valid* pada item pernyataan kedua, ketiga, kelima, dan keenam karena hasil nilai *factor loading* ≥ 0.55 yang berarti item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dinyatakan tepat sehingga dapat digunakan dan layak untuk diteliti. Sementara itu, item pertanyaan *job satisfaction* pertama dan keempat dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai *factor loading* < 0.55 , sedangkan untuk pengujian validitas dari variabel *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *employee performance* semua item pernyataan dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Suatu indikator disebut reliabel ketika jawaban yang disampaikan responden pada suatu pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keakuratan dan kekonsistenan pernyataan yang ditulis oleh responden, dipakai prosedur pengukuran yang disebut uji reliabilitas. Reliabilitas merujuk pada akurasi, konsistensi, dan prediktabilitas suatu instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha* untuk mengetahui kelayakan instrumen yang digunakan dalam penelitian dan pentingnya atau konsistensi untuk menguji indikator dengan variabel dengan nilai *alpha* ≥ 0.60 (Sekaran, 2016).

Menurut Sekaran (2016) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Cronbach's alpha ≥ 0.60 maka dinyatakan reliabel. *Cronbach's alpha* < 0.60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	4	0.824	Reliabel
<i>Transformational Leadership</i>	7	0.933	Reliabel
<i>Organizational Commitment</i>	3	0.676	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	6	0.936	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel *job satisfaction*, *transformational leadership*, *organizational commitment*, dan *employee performance* dinyatakan reliabel karena hasil skor *Cronbach's alpha* ≥ 0.60 untuk semua variabel tersebut, yang berarti pernyataan-pernyataan dalam penelitian ini telah dinyatakan layak digunakan atau reliabel.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi 95% atau *margin of error* 5% (0.05). Jika *p-value* kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (sig.)	Kesimpulan
JS \rightarrow OC	0.053	0.372	H1 gagal didukung
JS \rightarrow EP	0.181	0.035	H2 gagal ditolak
TL \rightarrow OC	0.200	0.050	H7 gagal ditolak
TL \rightarrow EP	0.267	0.000	H8 gagal ditolak

Tabel 5. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Estimate	p-value	Kesimpulan
JS → OC → EP			
Model 1			
Terdapat pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.433	0.000	Syarat (c) terpenuhi (Sig.)
Model 2			
Terdapat pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	0.410	0.002	Syarat (a) terpenuhi (Sig.)
Terdapat pengaruh <i>organizational commitment</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.750	0.000	Syarat (b) terpenuhi (Sig.)
Terdapat pengaruh <i>job satisfaction</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.133	0.124	Syarat (c) terpenuhi (menjadi Sig./tidak Sig.)
TL → OC → EP			
Model 1			
Terdapat pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.556	0.000	Syarat (c) terpenuhi (Sig.)
Model 2			
Terdapat pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap <i>organizational commitment</i>	0.467	0.000	Syarat (a) terpenuhi (Sig.)
Terdapat pengaruh <i>organizational commitment</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.391	0.000	Syarat (b) terpenuhi (Sig.)
Terdapat pengaruh <i>transformational leadership</i> terhadap <i>employee performance</i>	0.379	0.000	Syarat (c) terpenuhi (menjadi Sig./tidak Sig.)

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis pertama menguji bagaimana *job satisfaction* memengaruhi *organizational commitment*. Hasil penelitian menunjukkan *p-value* 0.372 yang berarti *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Stefani (2020), di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational commitment*. Dapat disimpulkan bahwa implementasi kepuasan kerja pada rumah sakit swasta di Jakarta Barat tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi seperti tenaga medis dan non-medis.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis kedua menguji bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian membuktikan *p-value* 0.035 yang berarti *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri (2019), di mana hasil penelitiannya menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil studi Marchyta (2021), di mana hasil penelitiannya memperlihatkan *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi *job satisfaction* yang ada pada karyawan RS swasta di Jakarta Barat memengaruhi peningkatan *employee performance* karyawan dalam bekerja sebagai tenaga medis dan non-medis.

Pengaruh *Organizational Commitment* Memediasi Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis ketiga menguji bagaimana pengaruh *organizational commitment* memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian membuktikan *job satisfaction* memengaruhi *employee performance* ketika dimediasi oleh *organizational commitment*. Artinya, *job satisfaction* hanya dapat berpengaruh terhadap *employee performance* ketika dimediasi oleh *organizational commitment*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silva et al. (2023), di mana hasil penelitiannya menunjukkan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* yang dimediasi melalui *organizational commitment* pada tenaga medis dan non-medis RS swasta di Jakarta Barat berpengaruh terhadap peningkatan *employee performance*.

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Organizational Commitment*

Hipotesis keempat menguji bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational commitment*. Hasil penelitian membuktikan *p-value* 0.050 yang berarti *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alessa et al. (2022), di mana hasil penelitiannya menunjukkan *transformational leadership* signifikan berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi *transformational leadership* yang ada pada RS swasta di Jakarta Barat memengaruhi peningkatan *organizational commitment* dalam bekerja sebagai tenaga medis dan non-medis.

Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*.

Hipotesis kelima menguji bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan *p-value* 0.000 yang membuktikan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alessa et al. (2022), di mana hasil penelitiannya menunjukkan *transformational leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* yang ada pada karyawan RS swasta di Jakarta Barat memengaruhi peningkatan *employee performance* karyawan dalam bekerja sebagai tenaga medis dan non-medis.

Pengaruh *Organizational Commitment* Memediasi Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Employee Performance*

Hipotesis keenam menguji bagaimana pengaruh *organizational commitment* memediasi pengaruh *transformational leadership* terhadap *employee performance*. Hasil penelitian membuktikan *transformational leadership* memengaruhi *employee performance* ketika dimediasi oleh *organizational commitment*. Artinya, *transformational leadership* dapat berpengaruh terhadap *employee performance* ketika dimediasi oleh *organizational commitment* ataupun secara langsung. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alessa et al.

(2022), di mana hasil penelitiannya menunjukkan *transformational leadership* berpengaruh signifikan positif terhadap *employee performance* melalui *organizational commitment*. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *transformational leadership* yang dimediasi melalui *organizational commitment* pada tenaga medis dan non-medis RS swasta di Jakarta Barat berpengaruh terhadap peningkatan *employee performance*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *organizational commitment* tenaga medis dan non-medis di RS swasta di Jakarta Barat. *Job satisfaction* dan *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *employee performance* tenaga medis dan tenaga non-medis di RS swasta Jakarta Barat, baik secara langsung maupun melalui *organizational commitment* sebagai mediasi. Artinya, semakin tinggi nilai kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Jadi, ketika kepuasan meningkat, karyawan bekerja lebih keras lagi. Semakin baik seorang *leadership* maka semakin baik pula *employee performance* sehingga karyawan semakin percaya dan menghormati manajer serta berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. *Transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* staf medis dan staf non-medis di rumah sakit swasta Jakarta Barat. Artinya, *transformational leadership* sangat erat kaitannya dengan *organizational commitment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alessa, G. S., Sharif, S., Lodhi, R. N., & Mahmood, Z. (2022). Leadership, proactive personality and organizational outcomes: role of parallel of mediators in Pakistani 3-star hotels. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(5), 1188-1211. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2020-2548>
- Fidyah, D. N., & Setiawati, T. (2020). Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(4), 64-81.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208-1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Kusumah, A. I., Indrayanto, A., & Setiawan, I. (2021). A mediating and moderating role on employee performance appraisal. *Management Research Review*, 44(12), 1639-1659.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21-31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Mahmood, M., Uddin, M. A., & Fan, L. (2019). The influence of transformational

- leadership on employees' creative process engagement: A multi-level analysis. *Management Decision*, 57(3), 741–764. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0707>
- Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Performance Melalui Work Motivation Pada PT Wellgan Gemilang Group. *Agora*, 9(2).
- Mufeed, U. (2018). Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement: An Empirical Study. *MANTHAN: Journal of Commerce and Management*, 5(1), 75–87. <https://doi.org/10.17492/manthan.v5i01.13046>
- Nursiti, & Sofyandi, H. (2021). The Effect of Leadership Style and Job Satisfaction on Employee Performance at Yogya Plaza Cimahi. *Technium Soc. Sci. J.*, 15, 446.
- Ramadhan, R. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Analisis Pengaruh Employee Performance Terhadap Career Growth Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 75–87. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3480>
- Ratia, L. R., & Tuzlukaya, S. E. (2019). The relationship of the dimensions of job satisfaction to job performance: A case study of a multinational company in Lesotho. *Journal of Research in Emerging Markets*, 1(3), 8–19. <https://doi.org/10.30585/jrems.v1i3.356>
- Sekaran, B. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*.
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The role of transformational leadership and organizational culture towards organizational commitment through job satisfaction among Mining Industry employees. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 767–782. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Silva, P., Moreira, A. C., & Mota, J. (2023). Employees' perception of corporate social responsibility and performance: the mediating roles of job satisfaction, organizational commitment and organizational trust. *Journal of Strategy and Management*, 16(1), 92–111. <https://doi.org/10.1108/JSMA-10-2021-0213>
- Stefani, G. (2020). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Commitment Pada Karyawan PT Segar Dengan Happiness at Work Dan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Agora*, 8(1).
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9(17).
- Tiwasing, P. (2021). Social media business networks and SME performance: A rural-urban comparative analysis. *Growth and Change*, 52(3), 1892–1913. <https://doi.org/10.1111/grow.12501>