

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Armianus Randing¹, Syamsul Hadi², Eko Yulianto³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
randing2019008321@gmail.com, syamsul.hadi@ustjogja.ac.id,
ekoyk3636@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja. Studi kasus pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 orang, Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, berjumlah 45 orang. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yaitu dengan melakukan evaluasi model pengukuran (*out model*), model struktural (*inner model*) dan hasil pengujian hipotesis menguji hipotesis secara langsung output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *path coefficients*. Pengolahan data menggunakan smartPLS (v.3.2.9). Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai kurang dari 1.960, Sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai lebih dari 1.960. Variabel gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sama-sama dipengaruhi secara signifikan dengan nilai lebih dari 1.960. Pimpinan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY perlu memberikan motivasi terhadap karyawan agar tercapainya visi misi perusahaan. Karyawan perlu memperhatikan variabel kecerdasan emosional dengan indikator-indikator seperti kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri, (*self management*), motivasi diri (*self-motivation*), empati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*relationship management*).

Kata kunci: Kepemimpinan, Transformasional, Kecerdasan Emosional

ABSTRAK

This study aims to examine and analyze the influence of the variables Transformational Leadership Style, Emotional Intelligence, Organizational Commitment on Employee Performance mediated by Job Satisfaction. Case study on the DIY Regional Disaster Management Agency (BPBD). The population in this study amounted to 45 people. The sampling technique used the saturated or census sampling method, totaling 45 people. This research method uses descriptive analysis by evaluating the measurement model (out model), structural model (inner model) and the results of hypothesis testing test the hypothesis directly output images and values contained in the output path coefficients. Data processing uses smartPLS (v.3.2.9). The results of this study indicate that transformational leadership style and emotional intelligence have no significant effect on employee performance, because the value is less than 1,960, while the organizational mindset and job satisfaction have a significant effect on employee performance with a value of more than 1,960. The

Armianus Randing, Cs: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Page. 1453

variables of transformational leadership style, emotional intelligence and organizational trust in employee performance which are mediated by job satisfaction are both significantly affected with a value of more than 1,960. The head of the Yogyakarta Regional Disaster Management Agency (BPBD) office needs to provide motivation to employees so that the company's vision and mission are achieved. Employees need to pay attention to emotional intelligence variables with indicators such as self-awareness, self-management, self-motivation, empathy and social skills (relationship management).

Keywords: *Leadership, Transformational, Emotional Intelligence.*

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini menghadapi berbagai tantangan dalam memasuki era globalisasi, sebuah perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dengan kompetitor-kompetitor yang ada. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompoten, berkualitas dan mau melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat ditunjukkan dari suatu proses kerja karyawan sesuai perannya masing-masing dalam organisasi untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditetapkan dalam perencanaan (Siahaan, 2021).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang dimiliki seorang pemimpin untuk mengubah karyawan menjadi lebih baik lagi dan mengubah pola pikir karyawan bahwa kepentingan organisasi harus diutamakan daripada kepentingan pribadi (Lestari & Suryani, 2018). Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang menekankan kepentingan karyawan untuk mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi (Ramadhona dkk., 2022). Kecerdasan emosional sebagai sekelompok kemampuan mental yang membantu orang mengenali perasaan mereka dan perasaan orang lain dan menggunakan perasaan itu untuk membimbing mereka dan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau dan mengendalikan perasaan diri sendiri dan orang lain kemudian menggunakan perasaan itu untuk membimbing pikiran dan tindakan mereka. Dengan demikian, kecerdasan emosional diperlukan untuk sukses di tempat kerja dan untuk menghasilkan kinerja terbaik di tempat kerja (Noermijati dkk., 2019).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi dapat menunjukkan kebiasaan-kebiasaan positif untuk mencurahkan lebih banyak upaya

Armianus Randing, Cs: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Page. 1454

dalam bekerja dan berencana tinggal lebih lama di dalam organisasi tersebut (Citrawati, 2021). Ketika seseorang merasakan terpenuhi kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik. Selain kepuasan faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawannya (Prayuda, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Siahaan, (2021) terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Rauf dkk., (2019) menyatakan apabila kecerdasan emosional diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya apabila kecerdasan emosional yang diterapkan kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun dan dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan penulis yaitu diduga kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Cahyani dkk., (2020) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan komitmen organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja untuk menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen Suardi, (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan juga kepuasan kerja tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan faktor apakah yang paling berpengaruh di antara 4 faktor tersebut perlu diketahui oleh pemimpin dan juga karyawan untuk menentukan strategi apa yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasaan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada tenaga Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDB) DIY”.

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian yang dilakukan fokus pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Yogyakarta. Objek pada penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri tersebut (M Haryadi, 2021). Populasi dalam penelitian ini Kantor Badan Penanggulangan Armianus Randing, Cs: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Page. 1455

Bencana Daerah (BPBD) DIY yang berjumlah 45 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, Menurut Ansori, (2019) metode sensus merupakan penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi, di mana dalam penelitian ini jumlah populasi 45 orang, menurut Jennifer, (2022) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil sebagai jumlah sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini, maka jumlah responden sebanyak 45 orang atau pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY.

Variabel dan Definisi Operasional

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu nilai yang menjadi fokus di dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono dkk., (2021) mendefinisikan variabel sebagai segala sesuatu yang diproses melalui informasi tentang suatu hal dari penelitian untuk dipelajari dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut. Yang mana akan ada kesimpulan dari proses penelitiannya. Penulis mengelompokkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y2). dan variabel mediasi (Y1). Variabel yang digunakan dan hendak diteliti dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: a. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan terhadap variabel dependen Kepemimpinan Transformasional (X1), Kecerdasan Emosional (X2), dan komitmen organisasi (X3); b. Variabel mediasi adalah sebagai variabel yang membantu membuat konsep dan menjelaskan pengaruh tinggi rendahnya antara variabel independen dan dependen (Winandar dkk., 2021). Pada penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah kepuasan kerja (Y1); c. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Winandar dkk., 2021). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y2).

Definisi Operasional

Kinerja Karyawan

Menurut Triyanti, (2019) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan suatu kesuksesan bekerja bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerja. Adapun indikator nya menurut Triyanti, (2019) dan Lestari & Suryani, (2018) meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan dan kepuasan karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Armianus Randing, Cs: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Page. 1456

Menurut Pada dkk., (2021) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berbasis pada pemberdayaan karyawan atau suatu cara yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikatornya menurut Pada dkk., (2021) dan Triyanti, (2019) meliputi: kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perkembangan individu.

Kecerdasan Emosional

Menurut Rauf dkk., (2019) kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk membangkitkan emosi diri sendiri dan orang lain serta menggunakan emosi tersebut untuk berfikir dan bertindak dengan memerlukan waktu, perhatian dan konsentrasi. Sehingga keberhasilan dan kesuksesan atau kinerja seorang juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Dengan menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan orang lain dan dengan cermat membaca situasi dan jaringan sosial, berinteraksi dengan lancar menggunakan keterampilan-keterampilan ini untuk mempengaruhi dan memimpin, bermusyawarah dan menyelesaikan perselisihan, dan untuk bekerja sama dan bekerja dalam tim. Adapun indikatornya menurut Sari & Finthariasari, (2022) dan Rauf dkk., (2019) meliputi : kesadaran diri, pengatur diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial.

Komitmen Organisasi

Menurut Latief dkk., (2019) merupakan suatu keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan anggotanya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi atau komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan akan bekerja keras untuk menyelesaikan suatu pekerja dengan efektif dan efisien. Adapun indikatornya menurut Gunawan & Wibowo, (2021) dan Latief dkk., (2019) meliputi: komitmen efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Kepuasan Kerja

Hariana, (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif suatu pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bermanfaat

dan berpengaruh baik pada peningkatan semangat kerja dan produktivitas. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktivitas kerjanya. Adapun indikatornya menurut Suardi, (2020) dan Hariana, (2019) meliputi: kedisiplinan, moral kerja dan perputaran karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model

Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukurannya diuji dengan beberapa indikator antara lain: Validitas Konvergen, Validitas Diskriminan, dan Reliabilitas. Adapun model pengukuran dihitung dengan menggunakan *PLS Algorithm*.

Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari $> 0,7$. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model. *Discriminant validity* dilihat melalui nilai *cross loading* yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* yaitu harus lebih besar dari 7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

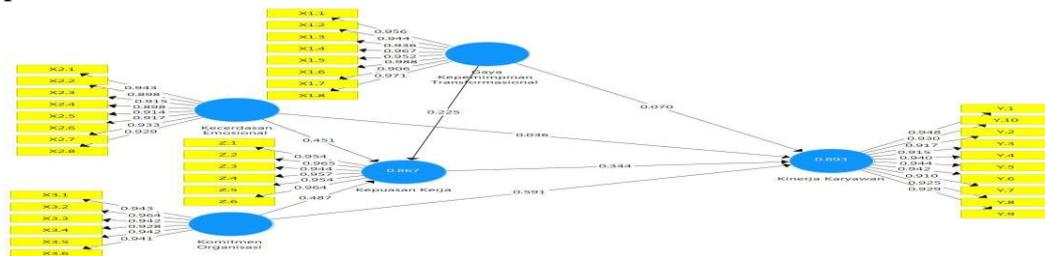
Reliabilitas

Reliabilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,6. Diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$ dan *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat

reliabilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model *structural* dilakukan untuk melihat hubungan antara *konstruk*, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 4. 1. Model Struktural (*inner model*)

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variabel laten dependen. Tabel 4.10 merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

Tabel 4.1. Hasil Pengujian *Goodness of Fit*

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.867	0.857
Kinerja Karyawan	0.893	0.882

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

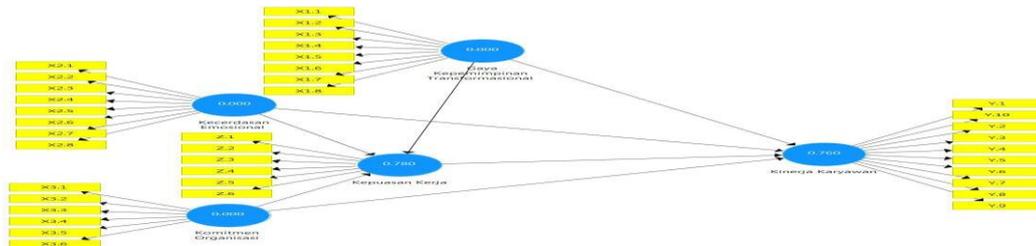
Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai adjusted *R-Square* dari variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,857, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Komitmen Organisasi sebesar 85,7% dan sisanya 14,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Sedangkan nilai adjusted *R-Square* dari variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,882, nilai tersebut artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja sebesar 88,2% dan sisanya 11,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Predictive Relevance (Q Square)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dengan melihat pada nilai *Q square*. Jika

nilai $Q^2 > 0$ maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai $Q^2 < 0$ maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q^2 untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai konservasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

Gambar 4.2. Predictive Relevance

Berdasarkan Gambar di atas maka dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2. Predictive Relevance

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.780	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>
Kinerja Karyawan	0.760	Memiliki nilai <i>predictive relevance</i>

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai Q^2 pada variabel dependen > 0 . Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai $Q^2 > 0$ (nol).

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,070 nilai p -values sebesar 0,292 dan t-statistik sebesar 1.054. Nilai p -values 0,292 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 1.054 kurang dari dari t-tabel 1.960. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) DIY perlu meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional agar meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhuda dkk., (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun hasil penelitian yang dilakukan (Agustine Pariesti ., (2022) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional tidak mampu meningkatkan Kinerja bagi karyawan karena kebutuhan karyawan yang lebih tinggi. Praktik gaya kepemimpinan transformasional tidak mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti nilai-nilai, tujuan, dan kebutuhan karyawan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada meningkatnya Kinerja karena terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yakni pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,036 nilai *p-values* sebesar 0,824 dan t-statistik sebesar 0.223. Nilai *p-values* 0,824 lebih dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0.223 kurang dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyebutkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak. Dengan demikian karyawan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana DIY perlu mengontrol emosi dalam bekerja demi tercapai sasaran kerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sari & Finthariasari, (2022) dan Mukaroh & Nani, (2021) yang mendapati ada pengaruh positif signifikan antara Kecerdasan Emosional dan Kinerja karyawan. Seharusnya Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY dapat berkontribusi dan memperhatikan variabel kecerdasan emosional dengan melihat dari indikator-indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosional seperti kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri, (*self management*), motivasi diri (*self-motivation*), empati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*relationship management*).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,591 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 3.564. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.564 lebih dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyebutkan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan diterima. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ada pada Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) DIY maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Armianus Randing, Cs: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Page. 1461

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief dkk., (2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Kesehatan Cabang Langsa” . Dari hasil penelitian tersebut menyatakan ada hubungan langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sitio, (2021) yang mengungkapkan ada pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen dianggap penting bagi perusahaan karena pengaruhnya pada turnover dan hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Indikator yang terkandung di dalam variabel komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang diterapkan oleh perusahaan maka membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat yakni pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,344 nilai *p-values* sebesar 0,003 dan t-statistik sebesar 2.935. Nilai *p-values* 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.935 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suardi, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak”. Dengan hasil penelitian yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh sangat kuat dan dominan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga yang dilakukan Citrawati, (2021) yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mengalami perlakuan yang baik atau buruk dalam sebuah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak positif bagi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

diterima. Menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,225 nilai *p-values* sebesar 0,001 dan t-statistik sebesar 3.402. Nilai *p-values* 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.402 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian pimpinan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY terampil dalam memimpin, sehingga karyawan dalam kantor merasa puas dalam bekerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negara & Adnyani, (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Mambal, Badung”. Yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. penelitian lain yang dilakukan Hamsal, (2021) yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Adanya gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan dampak yang baik bagi bagi karyawan baik dari segi kedisiplinan, moral maupun ketiga melakukan perputaran karyawan.

Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,451 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 4.923. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 4.923 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang menyebutkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Dengan demikian pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) DIY memiliki tanggung jawab akan dirinya dan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan, tanggung jawab moral tersebut membuat pekerjaan yang dilakukan bertujuan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Hasil yang baik dalam pekerjaan pegawai kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) DIY merupakan kecerdasan emosional seseorang maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M Haryadi, (2021) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga yang lakukan M Haryadi, (2021) yang mengungkapkan ada pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja. kecerdasan emosional dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan dan merasa puas melakukan pekerjaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,487 nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 5.923. Nilai *p-values* 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 5.923 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang menyebutkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang ada pada Kantor Badan Penanggulangan bencana (BPBD) DIY maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawainya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono dkk., (2021) yang mengungkapkan ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. penelitian lain juga yang dilakukan Sugiyono dkk., (2021) yang mengungkapkan ada pengaruh signifikan antara komitmen dengan kepuasan kerja. Akan tetapi, apabila komitmen organisasi buruk maka akan membuat kepuasan kerja ikut menurun. Komitmen organisasi sebagai keinginan dari pihak pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Jika pegawai mampu melakukan berbuat lebih baik untuk organisasi, menerima pekerjaan apapun, memperbaiki diri atas kesalahan, memberikan hasil kerja yang baik pada organisasi, bekerja lebih dari waktu normal maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih baik.

Variabel Mediasi

Tabel 4 3. pengaruh variabel mediasi

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.077	0.088	0.035	2.235	0.026	Diterima
Kecerdasan Emosional ->	0.155	0.164	0.062	2.523	0.012	Diterima

Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan						
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.168	0.185	0.072	2.315	0.021	Diterri ma

Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedelapan yakni Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Industri Tekstil Di Kabupaten Boyolal)’, mengungkapkan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Manajemen dkk., (2023) yang mengungkapkan ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY dengan dimediasi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai koefisien sebesar 0,077 nilai p-values sebesar 0,026 dan t-statistik sebesar 2.235. Nilai p-values 0,026 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.235 lebih dari dari t-tabel 1.960. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal brarti semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesembilan yakni pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Winandar dkk, (2021) yang berjudul

“Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk,” mengungkapkan ada pengaruh yang positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan Ula, (2020) yang mengungkapkan ada pengaruh positif signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja.

Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) DIY dengan dimediasi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai koefisien sebesar 0,155 nilai p- values sebesar 0,012 dan t- statistik sebesar/1253. Nilai p-values 0,012 kurang dari 0,05 dan nilai t- statistik/1253 lebih dari t-tabel 1,960. Hal ini, berarti semakin tinggi kecerdasan emosional dan kepuasan kerja diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesepuluh yakni pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Industri Tekstil Di Kabupaten Boyolal)”. Yang mengungkapkan ada pengaruh yang positif signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. penelitian lain juga dilakukan oleh Kharisma, (2019) yang mengungkapkan ada pengaruh yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY dengan dimediasi kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan nilai koefisien sebesar 0,168 nilai p-values sebesar 0,021 dan t-statistik sebesar/1315. Nilai p-values 0,021 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar/1315 lebih dari t-tabel 1,960. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja diberikan pada para karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan. Untuk itu, badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) DIY. Pimpinan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) DIY kurang memberikan dorongan atau motivasi terhadap pegawai. Maka untuk itu pimpinan di kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) DIY perlu memberikan motivasi terhadap bawahan agar tercapainya sesuatu sasaran dalam bekerja. Dan juga karyawan pada kantor badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) DIY harus bisa berkontribusi dan memperhatikan variabel kecerdasan emosional dengan melihat dari indikator-indikator yang mempengaruhi kecerdasan emosional seperti kesadaran diri (*self-awareness*), pengaturan diri, (*self management*), motivasi diri (*self-motivation*), empati (*empathy*) dan keterampilan sosial (*relationship management*).

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Anggraini, W. (2022). The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 80–86. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i2.698>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/58>
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 3(1), 1–10. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/595>
- Cahaya Hermana Fahrezi, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Di Koperasi Joglo Makmur Di Karesidenan Pati Disusun P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2023). *Oleh : Cahya Hermana Fahrezi*.

- Citrawati, E. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional ...*, 1177, 1–11. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/article/view/9098%0Ahttps://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/article/download/9098/5348>
- Hariana. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 1–13.
- Kharisma, H. dan K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Mbah Djoe Resort Sarangan Kabupaten Magetan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 1–8.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Lestari, A. N., & Suryani, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT The Univenus, Kragilan Serang Tahun 2018). *Tirtayasa Ekonomika*, 13(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4315>
- M Haryadi. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perangkat Desa di Kecamatan Puring Kabupaten Kebumen)*. 1–10.
- M. Megawati (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening:
- Mukaroh, E. N., & Nani, D. A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>
- Pada, S., Tamzis, K., Utama, B., Isneini, W.), Rohmah, Z., & Yuniawan, A. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Modal Psikologis Sebagai Variabel Mediasi. *Diponegoro Journal of Management*, 11(1), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Prasetyo, B. (2022). *Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pabrik Garmen di Kabupaten Sukoharjo)*.
- Prayuda, R. Z. (2022). Dampak Kepuasan Kerja , Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta : A Mini Review Rafie Zaidan Prayuda Email : rafiezaidanprayuda@gmail.com. *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)*, 03(01), 24–28.
- Ramadhona, P., Erlina, R. R., & Jimad, H. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction. *International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship* |, 5(2), 1.
- Rauf, R., Dorawati, A., & Hardianti. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 225–245. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/652>
- Sari, T. M., & Finthariasari, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 49–55.
- Triyanti, D. P. B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Barito Timur. *Jurnal PubBis*, 3(1), 87–101.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patria Maritime Lines. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 37–46.
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 2(1). <https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/66>
- Sugiyono, E., Effendi, S., & Alwan, B. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina. *jurnal ilmiah MEA, volume 5 n(1)*, 783–802.