



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH DISIPLIN, STRES KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR

Melkyory Andronicus, Ines Sanaya, Jefri Petrus Simanjuntak

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Juli 2020

Disetujui Agustus 2020

Dipublikasikan Agustus 2020

Keywords:

Discipline; work stress; compensation, employee performance

Abstrak

This study examines the problems of discipline, job stress and work compensation on employee performance. The researchers conducted the research project at PT. Indofood CBP Sukses Makmur. The total population of 150 people and 30 people were taken from the rest of the population for validity and reliability testing. Theories used to support research are human resource management theories related to discipline, work stress and compensation for performance. The research method used was a quantitative approach with quantitative descriptive research type. The data collection methods were interview, distribution of questionnaires and documentation study. The analysis method used is multiple linear regression. The results showed that discipline, work stress and compensation simultaneously and partially had a significant positive effect on employee performance with a determination coefficient of 48.4%.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki.

PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *consumer goods*. Kinerja karyawan sedang terjadi penurunan penjualan pada setahun terakhir, dan memperlihatkan bahwa

adanya penurunan kinerja pada PT Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

Disiplin diartikan sebagai kesediaan karyawan dalam mengikuti peraturan dan tata kerja yang berlaku di perusahaan. Tingkat disiplin kerja pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. dinilai belum baik, karena masih ditemukannya karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan kerja di perusahaan.

Stres kerja diartikan sebagai tekanan kerja yang dialami dan membuat kondisi pikiran karyawan menjadi terganggu. Tingkat tekanan kerja dan jumlah

pekerjaan yang tinggi pada perusahaan umum *consumer goods* diduga masih menjadi permasalahan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

Kompensasi diartikan sebagai pembayaran yang diterima oleh karyawan di dalam bekerja sebagai imbal hasil dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan. Beberapa divisi masih mengajukan komplain terhadap kompensasi yang diberikan.

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin, stres kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

TELAAH TEORI

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Menurut Siagian (2015), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (2016) menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2013), masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Umam (2012), tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015) stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Menurut Badeni (2014), jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

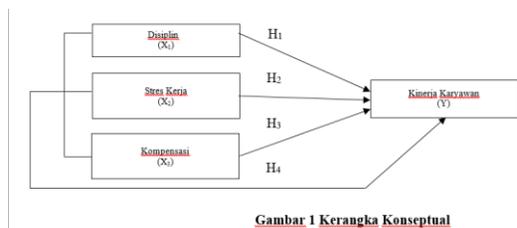
Menurut Notoadmodjo (2015), kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi finansial merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Yusuf (2015), pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah, gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan. Menurut Widodo (2016), sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kegairahan kerja dan produktivitas dari seseorang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapatlah diuraikan bahwa disiplin, stres kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan

kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

H₁ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

H₂ : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk.

H₄ : Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang jelas dalam alurnya dan teratur. Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif dengan sifat penelitian yaitu adalah explanatory.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk dari sebanyak 241 orang.

Dengan populasi sebanyak 241 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah sebanyak 150 orang, dimana 30 orang diambil dari sisa populasi untuk pengujian validitas dan reliabilitas

Menurut Sanusi (2011) teknik pengumpulan dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survei, cara observasi dan cara dokumentasi

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Persamaan regresi yakni regresi berganda untuk menguji semua hipotesis dalam penelitian antara lain:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data pada berikut ini yaitu uji validitas, dan uji reliabilitas.

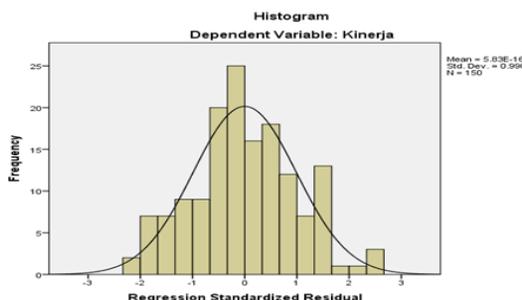
Dalam uji asumsi klasik, peneliti menggunakan jenis asumsi klasik pada berikut ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas

Dalam model analisis data, peneliti menggunakan model analisis yaitu koefisien determinasi, pengujian secara simultan (uji F), dan parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

Dari uji normalitas histogram, terlihat bahwa garis mengikuti grafik dan membentuk pola lonceng yang berkorelasi baik, sehingga diartikan sudah memenuhi asumsi normalitas.



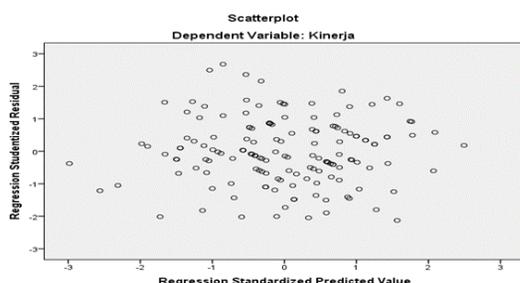
Dari uji normalitas p-p plot, terlihat garis diikuti oleh titik-titik yang sejajar dan berada disekitar garis diagonal. Hal ini memenuhi kriteria pemahaman bahwa garis memenuhi asumsi normalitas.

Langkah selanjutnya yaitu melakukan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil uji, dapat diberikan nilai dari uji normalitas memiliki nilai signifikansi 0,200 dan hal ini memperlihatkan bahwa hasil uji berasumsi normal.

Dari uji multikolinieritas, dapat diuji dengan membandingkan nilai dari tolerance dan VIF sesuai dengan kriteria pada multikolinearitas. Disiplin sebesar $0,886 > 0,1$, variabel bebas stres sebesar $0,839 > 0,1$ dan variabel bebas kompensasi sebesar $0,937 > 0,1$ sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas disiplin sebesar $1,128 < 10$, variabel bebas stres kerja sebesar $1,192 < 10$ dan variabel bebas disiplin kerja sebesar $1,067 < 10$ bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas antara disiplin, stres dan kompensasi.

Pada uji heterokedastisitas, akan dilakukan melalui pengujian grafik *scatterplot* dan uji glejser.

Hasil uji pada grafik *scatterplot*, terlihat bahwa data menyebar dan tidak membentuk pola yang beraturan (acak) sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa data dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.



Untuk langkah berikutnya, maka dilakukan uji glejser secara statistik untuk melihat pemahamannya. Pemahaman dasar yang dapat diberikan jika nilai lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan layak dalam uji yang digunakan.

Setelah melalui hasil dari SPSS, masing masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 untuk nilai signifikannya. Pada variabel disiplin $0,757 > 0,05$, variabel stres $0,992 > 0,05$, variabel kompensasi $0,985 > 0,05$. Sehingga dapat diberikan hasil bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas yang terjadi dan memenuhi kriteria asumsi klasik.

Pada analisis ini akan menjelaskan fungsi dari regresi linier berganda:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,998 + 0,201 \text{ Disiplin} + 0,431 \text{ Stres} + \text{Kompensasi} 0,295$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstan sejumlah 0,998 memberikan pemahaman jika disiplin, stres dan kompensasi tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 0,998 satuan.
2. Model disiplin sebesar 0,201 dan bernilai positif, dan memiliki arti setiap kenaikan disiplin 1 satuan akan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,201 satuan.
3. Model stres sebesar 0,431 dan bernilai positif, dan memiliki arti kenaikan stres 1 satuan akan menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,431 satuan.
4. Model kompensasi sebesar 0,295 dan bernilai positif, dan memiliki arti kenaikan kompensasi 1 satuan akan

menyebabkan peningkatan nilai dari kinerja karyawan sebesar 0,295.

Pada koefisien determinasi menjelaskan nilai dari *Adjusted R Square* yang akan menjelaskan pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Dengan persentase nilai Adjusted R Square sebesar 48,4%, berarti bahwa koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 48,4% dan dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti mempengaruhi variabel 48,4%. Variabel stres, kompensasi dan disiplin mempengaruhi variabel kinerja sebesar 48,4%. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti deskripsi pekerjaan, komunikasi kerja, punishment dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pada uji ini akan menunjukkan nilai pengujian variabel secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penyusunan uji dilakukan dengan menghasilkan nilai F sebesar 47,499. Nilai $150-4 = 146$ dengan penentuan sampel sebesar 146 orang untuk melihat nilai F dengan probabilitas 0,05. Maka dapat ditentukan nilai F_{tabel} adalah 3,06 dengan perbandingan F_{hitung} 47,499. Maka dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa ketiga variabel yang diujikan pada uji ini menunjukkan hasil positif dan memberikan pengaruh kepada variabel kinerja yang diuji.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pada uji ini akan menunjukkan nilai pengujian variabel secara parsial (secara tunggal) antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk pengambilan nilai dari t_{tabel} untuk pengujian yaitu dengan $df = 146$ adalah sebesar 1,97635. Berikut ini akan dijelaskan hasil dari uji t:

1. Untuk jumlah pengujian disiplin dengan nilai 3,362 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,362 > 1,976$, dan signifikansi $< 0,05$, maka H_1 dinyatakan benar disiplin mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

2. Untuk jumlah pengujian stres dengan nilai 7,014 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,014 > 1,976$, dan signifikansi $< 0,05$ maka H_2 dinyatakan benar stres mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

3. Untuk hasil pengujian kompensasi dengan nilai 5,167 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,167 > 1,976$, dan signifikansi $< 0,05$ maka H_3 dinyatakan benar kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,362 > 1,976$). H_1 dinyatakan benar disiplin mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Pada penelitian dahulu oleh Khasanah (2016) yang berjudul Pengaruh

Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New Merch. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Siagian (2015), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian, dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,014 > 1,976$). H_2 dinyatakan benar stres mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Pada penelitian dahulu oleh Luturlean (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Umam (2012), tingkat stres yang tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian, dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan benar dan menjadi hasil penelitian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,167 > 1,976$). H_3 dinyatakan diterima kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Pada penelitian dahulu oleh Sari (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini juga didukung oleh Notoatmodjo (2015), kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi finansial merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja (prestasi kerja), motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin, Stres dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah melalui seluruh proses penelitian dapat diberikan kesimpulan akhir bahwa hipotesis yang diajukan diawal dinyatakan diterima dan menjadi hasil penelitian. Variabel disiplin, stres dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($47,499 > 3,06$). H_4 dinyatakan diterima disiplin, stres dan

kompensasi mempengaruhi terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur.

Hasil dari penelitian ini juga dapat terlihat dari uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan memiliki nilai sebesar 48,4% dan dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel disiplin, kompensasi dan stres yang diteliti mempengaruhi variabel kinerja sebesar 48,4%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu:

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel disiplin diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,362 > 1,976$ dan signifikan yang diperoleh $0,001 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel stres diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,014 > 1,976$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,167 > 1,976$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.
4. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (47,499) > F_{tabel} (3,06)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 48,4% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen disiplin, stress dan kompensasi sisanya 51,6% divariasikan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan permasalahan yang dibahas sebelumnya adapun saran yang diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan adalah:

Pihak perusahaan PT. Indofood CBP Sukses Makmur dapat meningkatkan disiplin. Perusahaan perlu memperketat peraturan yang ada di perusahaan, Sedangkan untuk stres kerja perlu adanya penyesuaian lingkungan kerja. Untuk pemberian kompensasi perusahaan perlu menyesuaikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. Apan. 2016. Human Resource Management. Pustaka Benua.
- Badeni. 2014. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (*Canter for Academic Publishing Service*). Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khasanah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja

- dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT New Merch. Journal of Management.
- Luturlean. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. Jurnal Universitas Telkom.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom.
- Sanusi, A. 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta.
- Sari. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura. Jurnal IPTA.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Group.
- Sutrisno, Edy. 2013. Budaya Organisasi. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Kencana. Prenada Group.
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Widodo, Eko Suparno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit Pustaka Pelajar.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.
- Winarto, W., & Purba, J. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 111-123