

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Tia Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Jl. Sholeh Iskandar, RT.01/RW.10, Kedungbadak, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162

Info Artikel

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, Kepuasan Kerja.

ISSN (print): 1978-6387

ISSN (online): 2623-050X

Keywords:

Leadership Style, Environment, Job Satisfaction.

Korespondensi Penulis:

Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Tia Fitriani

Email:

lailyrinda@yahoo.com,

Endry_m@yahoo.ci.id

tiafitriani120199@gmail.com



Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Natura Raya Bogor yang berjumlah 270 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang dengan menggunakan metode sample random sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan cara menyebarkan angket kepada responden. Skala yang digunakan menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial, namun berpengaruh positif secara simultan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee job satisfaction. The research method used is quantitative research methods. The population taken in this study were all employees of PT. Mitra Natura Raya Bogor totaling 270 people. The number of samples used in this study was 60 people using the random sampling method. The data used in this study is primary data by distributing questionnaires to respondents. The scale used is a Likert scale. The analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that the leadership style did not have a positive and insignificant effect on employee job satisfaction partially, but had a positive effect simultaneously, while the work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction partially or simultaneously.

1. Pendahuluan

Dampak adanya covid-19 dalam perusahaan menjadikan sumber daya manusia mengalami dampak negatif karena keputusan yang diambil pemimpin menimbulkan banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja dan pekerja dirumahkan. Dalam perusahaan pemimpin memiliki strategi untuk memberikan kepuasan bekerja. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik. Hal ini dapat dikatakan penting karena merupakan kunci dari pencapaian suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi dalam memberikan kepuasan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dikatakan demikian, karena gaya kepemimpinan ialah strategi seorang pemimpin untuk menjalankan perusahaannya dengan berbagai cara sesuai pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan masing-masing serta yang menjadi penentu bagaimana nasib suatu organisasi dengan berbagai keputusan-keputusan yang diambil.

Kadek Shinta Dewi (2013) dan Elfrida J. Sinurat (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, artinya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pada hal ini diharapkan untuk dapat menciptakan perubahan positif untuk mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Sri Rahayu, Siti Nurmayanti, dan Sri Tatminingsih (2020) Lulu Novena Sitinjak (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hal ini dapat diartikan bahwa apabila

lingkungan fisik atau non fisik berjalan dengan baik dapat meningkatkan kerja karyawan serta menimbulkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

PT. Mitra Natura Raya merupakan Perusahaan atau Mitra Pusat Penelitian Konservasi dan Kebun Raya-LIPI untuk membantu mengelola 4 kebun raya yang berada di Bogor, Cibodas, Purwodadi, dan Bali dan merupakan objek dan tempat dalam melakukan penelitian ini. Terdapat beberapa masalah terkait dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan menurun..

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan Metode Kuantitatif dengan teknik analisis data kuantitatif deskriptif, teknik analisis regresi linear berganda karena variabel bebasnya lebih dari satu. Variabel yang mempengaruhi tersebut adalah Independent Variable (variable bebas) , yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkung Kerja (X2), dan Dependent Variable (variable terikat), yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan data sampel teknik simple random sampling yang diperoleh dengan rumus slovin dapat diketahui bahwa jumlah populasi sebanyak 270 karyawan dengan perhitungan data menggunakan rumus slovin dapat diperoleh dengan jumlah 72 responden.

Kuisisioner dan wawancara Teknik yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data ini dan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel penelitian ini menggunakan Uji validitas dan untuk mengukur suatu kestabilan, konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu

variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner dilakukan Uji Reabilitas. Rancangan analisis Uji Asumsi Klasik selanjutnyadilakukan uji Normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas. Analisis yang digunakan Peneliti, analisis regresi linier berganda dan Koefisien Determinasi untuk menghasilkan hipotesis dengan uji F dan Uji T.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengujian validitas didapatkan hasil bahwa seluruh butir pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai semua nilai pernyataan > 0.254. Artinya setiap butir pernyataan pada variabeli Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai valid karena r hitung > r table.

Tabel 2. Uji Reabilitas

N o	Variabel	Cronbach 's Alpha	N of Item s	Keteran gan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	604	15	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	804	15	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	774	15	Reliabel

Sumber : Data Primer

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 1 diatas, dapat dijelaskan bahwa Cronbach Alpha pada masing-masing variabel tersebut berjumlah 604 (X1), 804 (X2), dan 774 (Y) > 0.06. Maka hasil Cronbach Alpha yang diperoleh pada variabel X1, X2, dan Y dapat dikatakan reliabel karena Cronbach Alpha > 0.06

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

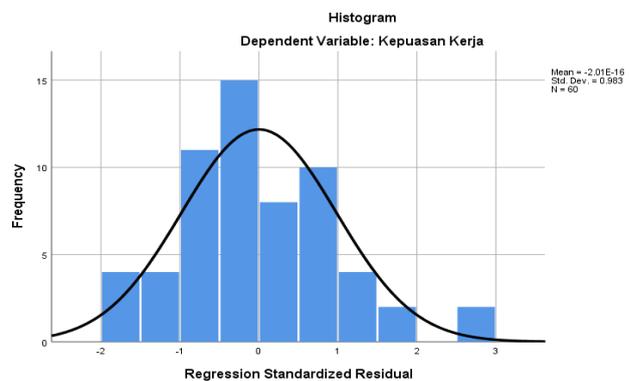
Pada penelitian ini peneliti melakukan uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandar ize d Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.83804559
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074
		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogrov-Smirnov pada tabel 2 yang menjelaskan bahwa variabel mempunyai nilai singnifikansi di atas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini dapat disimpulkan bahwadata residual tersebut terdistribusi secara normal. Hal tersebut juga dapat dijelaskan dengan hasil analisis grafik yaitu grafik Normal Probability Plot-nya sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan data gambar 4 pada grafik histogram yang diperoleh menunjukkan adanya gambaran pola yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

penelitian ini peneliti menggunakan uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's Rho dengan cara mengkolerasikan variabel independen dengan residual

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas Spearman's Rho

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan (X1)	1.000	.035	.160
		Sig. (2-tailed)	.788	.223
Lingkungan Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.035	1.000	-.020
		Sig. (2-tailed)	.788	.878
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.160	-.020	1.000
		Sig. (2-tailed)	.223	.878
		N	60	60

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's Rho pada tabel 15 menyatakan bahwa nilai sig 2-tailed yang diperoleh > 0.05. Nilai sig 2-tailed yang diperoleh yaitu 223 (X1), 878 (X2) > 0.05. Maka dengan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa hasil regresi yang diperoleh tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.745	10.307		1.916	.060
	Gaya Kepemimpinan (X1)	-.018	.206	-.011		.932
	Lingkungan Kerja (X2)	.401	.175	.295	2.295	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4 diatas diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 19.745 + -0.18 X1 + 401 X2 + e$ dimana Nilai Konstanta sebesar 19.745 apabila variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0, maka dapat dinyatakan Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 19.745. Nilai Koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar -0.18 dengan nilai negatif. Menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki hubungan signifikansi karena berjumlah -0.18. Maka Gaya Kepemimpinan akan mengalami penurunan sebesar 0.18 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja adalah sebesar 0.401 dengan nilai positif.

Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan signifikansi yang positif. Maka Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 401 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Uji t Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	32.899	8.877	3.706	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.064	.210	.304	.762

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 17 variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh thitung (304) < ttabel (2.002) dan nilai signifikan sebesar 0.762 > 0.05. Dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara signifikan

Tabel 7. Uji t Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	19.114	7.108	2.689	.009
Lingkungan Kerja (X2)	.399	.171	2.335	.023

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 18 variabel Lingkungan Kerja diperoleh thitung (2.335) > ttabel (2.002) dan nilai signifikan sebesar 0.023 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 8. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.810	2	129.905	2.684	.077 ^b
	Residual	2758.773	57	48.400		
	Total	3018.583	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji f (simultan) pada tabel 19 variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) diperoleh fhitung (2.684) > ftabel (3.16) dan nilai signifikan sebesar 0.077 < 0.05. Dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya terdapat pengaruh pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293 ^a	.086	.054	6.95698

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan koefisien determinasi pada tabel 20 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0.86 atau 86% yang berarti bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.86 atau 86% secara simultan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam hal ini peneliti telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan pada nilai thitung (304) < ttabel (2.002) dengan nilai signifikansi sebesar $0.762 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa makin rendah (Gaya Kepemimpinan) maka akan rendah pula (Kepuasan Kerja Karyawan) maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam hal ini peneliti telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan pada nilai thitung (2.335) > ttabel (2.002) dan nilai signifikan sebesar 0.023

< 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa makin tinggi (Lingkungan Kerja) maka akan tinggi pula (Kepuasan Kerja Karyawan) maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam suatu organisasi Karena kenyamanan dalam bekerja serta kepuasan dalam bekerja tergantung pada bagaimana kondisi lingkungan pada organisasi tersebut. Hal yang berpengaruh dalam lingkungan kerja terdapat dari bagaimana kondisi hubungan sesama karyawan maupun atasan, ketersediaan kebutuhannya selama bekerja baik peralatan dan sebagainya, pemberian upah dan tunjangan lain yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Oleh karena itu kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat tergantung bagaimana kondisi lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan secara simultan dengan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan dibuktikan dengan nilai fhitung pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) yang diperoleh fhitung (2.684) > ftabel (3.16) dan nilai signifikan sebesar $0.077 < 0.05$. Dan dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0.86 atau 86% yang berarti bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.86 atau 86% secara simultan.

Kepuasan Kerja merupakan salah satu penentu dalam menentukan tingkat efektifitas kerja karyawan dalam organisasi. Apabila kepuasan yang dirasakan karyawan meningkat maka tingkat kinerja karyawanpun akan menjadi jaminan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, motivasi yang diberikan, prasarana yang menunjang kebutuhan dalam bekerja serta tingkat sumber daya manusia dalam perusahaan.

4. Simpulan dan Saran

Simpulan

Kesimpulan penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, maka dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel Gaya

Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor.

Saran

Adapun saran yang diberikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut, Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan hendaknya pemimpin agar lebih berpartisipasi aktif dalam menjalin komunikasi terhadap sesama karyawan untuk mempermudah karyawan dalam berkonsultasi terkait pekerjaan yang sedang berlangsung dan arahan terkait pekerjaan serta pemimpin hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang diterapkan pada perusahaan hendaknya perusahaan dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan kenyamanan karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada perusahaan agar kepuasan dapat dirasakan oleh karyawan ketika bekerja pada perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan perusahaan dapat meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik diantaranya kondisi kerja,

hubungan antar karyawan, dan kelengkapan fasilitas kerja karena berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan..

Ucapan Terima Kasih

Bagian ini hanya ditulis jika diinginkan. Memuat ucapan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak yang dinilai berkontribusi signifikan dalam penyelesaian penelitian.

Daftar Pustaka

- Adiputra, I. M. S., Siregar, D., Anggraini, D. D., Irfandi, A., Trisnadewi, N. W., Nurmalitasari, M. H., Oktaviani, N. P. W., Laskmini, P., Supinganto, A., Pakpahan, M., Listyawardhani, Y., Islam, F., & Ani, M. (2021). *Statistik Kesehatan Teori & Aplikasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Teori, Dimensi Pengukuran, (Ke 1). [file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia \(PDFDrive.com\).pdf](file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf)
- Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi (Ed-pertama)*. Zifatama publisher. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/Buku-Msdm.pdf>
- Fenny, Rostina, Nazmi, dan V. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada pt. sinarmas multifinance. 1(1), 40-50.
- Ghozali. (2019). Pengaruh Pertumbuhan Penjualan Dan Pertumbuhan Total Aset Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Batubara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jurnal Ekonomi Dan Bsnis*, Vol. 4(2), 48-80.
- Hakim, A. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami) (1st ed., Issue 9)*. EF Press

- Digimedia.
- Hidayat, A. A. (2021). Cara Mudah Menghitung Besar Sampel (N. A. Azis (ed.); edisi pert). Healt Books Publishing.
- Indra, I. M., & Cahyaningrum, I. (2019). Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian (Edisi pert). CV. Budi Utama.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1-85.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103-122.
<https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (edition 1). Grup Penerbitan CV. Budi Utama.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=buku+peranan+msdm&ots=-TpIMC8MAX&sig=mw57yL31OQpngJ4K1pQ3HzSK_wg&redir_esc=y#v=onepage&q=buku+peranan+msdm&f=false
- Lesmana, G. (2021). Bimbingan Konseling Populasi Khusus (Edisi pert). Prenada Media Group.
- Mukhid, A. (2021). Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif (Edisi pert). CV. Jakad Media Publishing.
- Mustapa, Z., & Maryadi. (2020). Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan) (G. A. Ratu Chakti (ed.)). Celebes Medika Perkasa.
- Novita, N., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 34(1), 38-46.
- Ovan, & Saputra, A. (2020). Cami : Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web (A. S. Ahmar (ed.); edisi pert). Yayasan Ahmar Cendkia Indonesia.
- Pada, L. B., Manusia, S. D., Indonesia, P., & Medan, P. I. (2019). Indra Fernandes Napitupulu. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengantar PT.Pos Indonesia (Persero) Medan 20900, 20.
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Kasta Gurning, E. S. N., Ropita Situmornang, R. F., Doni Sipayung, T. P., Sesilia, A. P., Bonaraja Purba, P. P. R., Chaerul, M., Valentine Siagian, I. Y., & Joan Rantung, G. A. (2021). Metodologi Penelitian Ilmiah (A. Karim & J. Simarmata (eds.); Ed. pertam). Yayasan Kita Menulis.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127-136.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Robert Firdaus Siagian, S. S. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pt bank uob. *Ilmu Dan Risert Manajemen*, 6(2461-0593), 1-15.
- Rofiin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran (N. Moh (ed.); Edisi pert). PT. Nasya Expanding

- Management.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif (Edisi pert). Deepublish Publisher CV. Budi Utama.
- Sagala, S. (2018). Pendekatan dan Model Kepemimpinan (Ed-pertama). Prenada Media Group.
- Sayidah, N. (2018). Metodologi Penelitian "Disertai dengan contoh penerapannya dalam penelitian" (Edisi pert). Zifatama Jawara.
- Sudarmanto, E., Kurniullah, A. Z., Revida, E., Ferinia, R., Butarbutar, M., Abdillah, L. A., Sudarso, A., Purba, B., Purba, S., Yuniwati, I., Hidayatullah, A. N., HM, I., & Suyuthi, N. F. (2021). Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif (edisi pert). Yayasan Kita Menulis.
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Sulton, M. H. (2020). Corporate Social Responsibility (Kajian Kolerasi Program CSR Terhadap Citra Perusahaan) (A. Wafi (ed.)). Duta Media Publishing.
- Sumargo, B. (2020). Teknik Sampling (edisi pert). Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) dan Asosiasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia (APPTI).
- Supriyono, R. A. (2018). Akutansi Keprilakuan. Gajah Mada University Press, Anggota IKAPI, dan Anggota APPTI.
- Swarjana, I. K. (2015). Metodologi Penelitian Kesehatan (M. Bendatu (ed.); edisi kedu). CV. Andi Offset.
- Usman, H. (2019). Kepemimpinan Efektif Teori Penelitian & Praktik (Ed-pertama). Sinar Grafika Offset.
- Utama, Z. M. (2020). Kinerja Tenaga Ahli DPR RI Kepuasan, Motivasi, dan Komitmen (Ed-pertama). UNJ Press. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Tenaga_Ahli_DPR_RI/g7XyDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=kepuasan+kerja+tahun+terbaru&printsec=frontcover
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271-278.
- Widianto, M. A. (2013). Statistika Terapan Konsep dan Aplikasi SPSS/LISREL dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya. (Ed-pertama). PT. Elex Media Komputindo.
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Prepektif Organisasi (p. 224 hlm). Prenada Media Group.
- Amirillah, A. (2014). Efisiensi perbankan syariah di indonesia. *Jejak Journal of Economics and Policy*, Vol. 7 (2). <https://doi.org/10.15294/jejak.v7i1.3596>