

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Karyawan PT. Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur)

Hari Subagio^{1*}, Nabilla Rizky Permata Putri²

^{1,2}Universitas Budi Luhur

hari.subagio@budiluhur.ac.id¹, rzkyanabila@gmail.com²

Received: 21-02- 2024

Revised: 30-02-2024

Approved: 07-03-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, studi dilakukang pada PT Aneka Mandiri Sejahtera, Jakarta Timur. Populasi pada penelitian adalah karyawan pada PT Aneka Mandiri Sejahtera dengan jumlah karyawan 108 orang. Pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 32 karyawan. Data dikumpulkan melaluikuisioner dengan skala likert yang diolah menggunakan software Microsoft Excel 2019 dan Software SPSS Versi 24. Metode Penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT Aneka Mandiri Sejahtera, Jakarta Timur.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan akan terus menghadapi persaingan yang ketat, maka sangat diperlukan manajemen pengelolaan sumber daya yang baik terutama pada aspek manusia. Hal ini guna mencapai visi, misi dan tujuan secara optimal dan menjadi dasar bagi keberlangsungan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting karena manusia dianggap menjadi aset penting untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Purwati dan Maricy, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu membentuk strategi dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat dimanfaatkan kompetensinya untuk kepentingan perusahaan maupun individu. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan yakni memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan sesuai dengan pernyataan oleh (Fitrianti dan Saragih, 2020) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mampu memengaruhi situasi, kondisi dan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan.

Kepuasan kerja juga timbul sebagai cerminan perasaan karyawan mengenai nyaman atau tidaknya lingkungan kerja tersebut. Hal ini menjadi penting karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan cenderung memengaruhi karyawan dari sisi psikologis, sehingga dapat terdapat potensi untuk bersikap negatif dan menimbulkan rasa frustrasi saat bekerja (Arwin, dkk., 2019). Terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja di antaranya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi arah perusahaan berjalan, motivasi sebagai penggerak karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menentukan produktivitas dan

menjalankan tanggung jawab dengan baik. Fenomena terkait kepuasan kerja pun terjadi pada karyawan operasional unit kerja carpoolPT. Aneka Mandiri Sejahtera, berdasarkan observasi awal yang menyatakan bahwa adanya pernyataan karyawan yang menjawab puas dan juga tidak puas akan kepuasan kerja yang diterima, selain itu inkonsistensi dari penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan terkait faktor gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan penjelasan (Samsudin dalam Supomo & Nurhayati, 2018:7) manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai aktivitas pengurusan seperti pemanfaatan, pembimbingan, evaluasi hingga pemberian imbalan bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Definisi lain menurut (Gauzali dalam Susan, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi kewajiban organisasi agar wawasan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Maka, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dijadikan sebagai strategi yang berfungsi untuk mengatur segala aktivitas karyawan dan ditujukan sebagai bentuk peningkatan produktivitas sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut (Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati, 2018:7) menyebutkan beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yakni pengagendaaan, pengaturan, pembimbingan, pengoperasian, pengadaan, peningkatan, kompensasi, penggabungan, pemeliharaan, penertiban hingga pemberhentian.

Gaya Kepemimpinan

Sebelum menjelaskan gaya kepemimpinan, definisi kepemimpinan sendiri menurut (Wibowo dalam Astuti & Iverizkinawati, 2018) dijelaskan sebagai bentuk pemberian pengaruh, motivasi dan memberikan peluang bagi orang lain untuk berkontribusi secara efektif guna mencapai keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan ciri dari seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh bagi bawahannya guna mencapai suatu target yang ditetapkan organisasi (Rivai & Mulyadi dalam Paendong dkk., 2019). Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan menurut (Robbins dalam Paendong dkk., 2019) yakni gaya kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional, dan visioner. Berbagai macam gaya kepemimpinan pun terbagi menjadi 3 yakni kepemimpinan otoriter, partisipasi dan juga delegasi (Hasibuan dalam Arifin dkk., 2018). Gaya kepemimpinan pun dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, menurut (Tannenbaun & Schmid dalam Fauzi & Rita, 2019) menyebutkan beberapa faktor yakni kepribadian pemimpin, ciri atasan, ciri bawahan, ketentuan tugas, kebijakan dan iklim organisasi serta perilaku dan harapan rekan kerja terhadap pemimpin. Dimensi dan indikator gaya kepemimpinan terdiri dari struktur prakarsa (merancang bagian kerja, hubungan kerja dan tujuan) dan pertimbangan (kepercayaan, pengambilan ide dan tingkat kepedulian).

Motivasi

Berdasarkan penjelasan (Parashakti & Setiawan, 2019) motivasi diartikan sebagai stimulus yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tujuan dari perusahaan atau organisasi. Menurut (Hasibuan dalam Sunarsi, 2018) menyebutkan motivasi terbagi

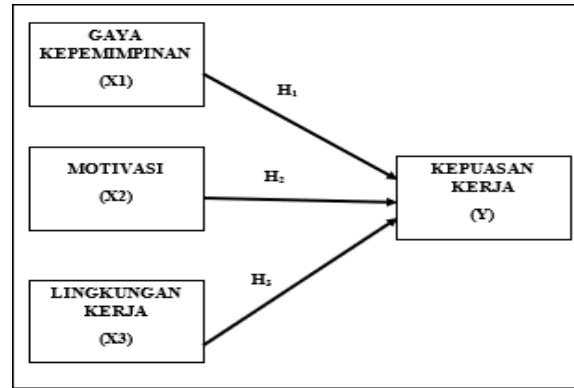
menjadi 2 jenis yakni motivasi positif (memberikan penghargaan) dan motivasi negatif (memberikan hukuman). Pada sisi lain, (Suwatno dalam Sunarsi, 2018) menyebutkan motivasi dapat bersumber dari 2 hal yakni intrinsik (dorongan dari dalam diri seseorang) dan ekstrinsik (adanya stimulus dari luar). Terdapat beberapa faktor motivasi menurut (Sutrisno dalam Parashakti & Setiawan, 2019) di antaranya faktor internal (kemauan untuk hidup, kemauan untuk memiliki, kemauan memperoleh penghargaan dan pengakuan) dan faktor eksternal (suasana lingkungan kerja, kompensasi yang sepadan, supervisi yang andal, jaminan kerja, status dan tanggung jawab serta fleksibilitas regulasi). Dimensi dan indikator motivasi menurut (Sutrisno dalam Parashakti & Setiawan, 2019) di antaranya kebutuhan fisiologis (gaji dan bonus), kebutuhan rasa aman (fasilitas dan keselamatan kerja), kebutuhan relasi sosial (diterima dan ikut serta dalam kelompok), dan kebutuhan aktualisasi diri (kapabilitas dan keterampilan).

Lingkungan Kerja

Penjelasan (Siagian & Khair, 2018) terkait lingkungan kerja diartikan sebagai segala hal yang berada di sekitar pegawai dan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan. Terdapat beberapa jenis lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti dalam Astuti & Iverizkinawati, 2018) di antaranya lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja pun dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Sedarmayanti dalam Astuti & Iverizkinawati, 2018) di antaranya pencahayaan area kerja, suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, musik, warna, kebersihan, jaminan dan rasa aman. Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti dalam Yuliantini & Santoso, 2020) di antaranya indikator fisik (pencahayaan, fasilitas, sirkulasi udara, kelembaban, kebisingan dan penggunaan warna) dan non fisik (dukungan pemimpin, kerjasama dan komunikasi yang lancar).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap secara umum yang ditampilkan individu terkait pekerjaannya, dapat terlihat individu yang mengalami kepuasan tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaan dan begitu pula sebaliknya akan bersikap negatif apabila tidak mengalami kepuasan kerja (Robbin & Coulter dalam Simanjuntak & Sitio, 2021). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut (Gilmer dalam Astuti & Iverizkinawati, 2018) di antaranya peluang untuk maju, keamanan, kompensasi, manajemen perusahaan, pengawasan, faktor intrinsik, suasana kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas. Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut (robbins & Judge dalam Yulianti & Santoso, 2020) di antaranya pekerjaan (kesempatan belajar & tanggung jawab), gaji (sistem dan keadilan), peluang promosi (kesempatan dan keadilan dalam memperoleh promosi), pimpinan (orientasi dan mengutamakan partisipasi karyawan) dan rekan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan populasi orang-orang yang memiliki pekerjaan sebagai karyawan unit kerja carpool di PT Aneka Mandiri Sejahtera, Jakarta Timur sejumlah 108 orang. Berdasarkan populasi tersebut, sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan teknik Nonprobability Sampling dan metode yang digunakan yakni Purposive Sampling. Berdasarkan metode dan teknik tersebut, maka telah ditetapkan sampel berjumlah 32 orang dan bekerja sebagai karyawan unit kerja carpool tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan ini bersifat statistik dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan juga menggunakan kuesioner secara tertutup dengan area penelitian di PT Aneka Mandiri Sejahtera. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan Microsoft Excel 2019 dan juga SPSS versi 24. Model penelitian yang digunakan yakni analisis regresi linier berganda sebagai uji yang mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y_{KK} = \alpha + \beta_1GK + \beta_2M + \beta_3LK$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini telah terpenuhi uji asumsi klasik dengan hasil data seluruhnya berdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1.
Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.790**	.684**	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	.790**	1	.792**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	32	32	32	32
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.684**	.792**	1	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	32	32	32	32
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.738**	.810**	.775**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Berdasarkan hasil pada tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:
- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa terdapat korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja berdasarkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja senilai 0,738 dan hubungan yang terjadi beradadi tingkat kuat.
 - 2) Variabel Motivasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa terdapat korelasi antara motivasi dengan kepuasan kerja berdasarkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara motivasi dengan kepuasan kerja senilai 0,810 dan hubungan yang terjadi berada di tingkat sangat kuat.
 - 3) Variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja (Y)
 Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja berdasarkan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan adanyahubungan signfikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja senilai 0,775 dan hubungan yang terjadi berada di tingkatkuat.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.849 ^a	.720	.690	2.578	2.001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R square*) memperoleh hasil 0,690 yang berarti sebesar 69,0% dari nilai Kepuasan Kerja memperoleh pengaruh dari variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan, hasil sisanya sejumlah 31,0% ($100\% - 69\%$) memperoleh pengaruh dari variabel lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 3.
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.650	4.841		.134	.894		
	Gaya Kepemimpinan	.328	.257	.210	1.274	.213	.367	2.726
	Motivasi	.421	.215	.388	1.956	.061	.256	3.901
	Lingkungan Kerja	.365	.186	.325	1.960	.060	.364	2.751

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil uji T menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki Thitung sejumlah $1,274 < 2,048$ Ttabel, selain itu terdapat nilai signifikansi sejumlah $0,213 > 0,05$. Maka, dapat diartikan bahwa H1 ditolak dan H0 diterima dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
- 2) Hasil uji T menunjukkan variabel Motivasi memiliki Thitung sejumlah $1,956 > 2,048$ Ttabel, selain itu terdapat nilai signifikansi sejumlah $0,061 > 0,05$. Maka, dapat diartikan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.
- 3) Hasil uji T menunjukkan variabel Lingkungan Kerja memiliki Thitung sejumlah $1,960 > 2,048$ Ttabel, selain itu terdapat nilai signifikansi sejumlah $0,060 > 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa H3 ditolak dan H0 diterima dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 4.
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.650	4.841		.134	.894		
	Gaya Kepemimpinan	.328	.257	.210	1.274	.213	.367	2.726
	Motivasi	.421	.215	.386	1.956	.061	.256	3.901
	Lingkungan Kerja	.365	.186	.325	1.960	.060	.364	2.751

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pada tabel 4 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 0,650 + 0,328 X_1 + 0,421 X_2 + 0,365 X_3$$

- 1) Nilai konstanta menunjukkan angka 0,650 yang berarti jika gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (tidak ada penambahan), maka kepuasan kerja bernilai sejumlah 0,650
- 2) Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan sejumlah 0,328. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan memungkinkan terjadinya peningkatan kepuasan Kerja sejumlah 32,8 dengan asumsi nilai variabel independen lain dalam keadaan tetap.
- 3) Koefisien regresi pada variabel Motivasi sejumlah 0,421. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan memungkinkan terjadinya peningkatan Kepuasan Kerja sejumlah 42,1 dengan asumsi nilai variabel independen lain dalam keadaan tetap.
- 4) Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja sejumlah 0,365. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan menambahkan 1 satuan nilai akan memungkinkan terjadinya peningkatan Kepuasan Kerja sejumlah 36,5 dengan asumsi nilai variabel independen lain dalam keadaan tetap.

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit kerja carpool PT Aneka Mandiri Sejahtera, hal ini berdasarkan pada adanya variabel lain yang mendominasi

dalam memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai melalui peningkatan aktivitas seperti morning briefing dan penempelan poster tujuan perusahaan yang mudah dipahami. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gunawan & Sriathi, 2019) dan (Sopandi, 2022) yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan mampu memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit kerja carpool PT Aneka Mandiri Sejahtera, hal ini berdasarkan pada pernyataan karyawan yang menyatakan motivasi dominan berasal dari diri karyawan, sedangkan kepuasan kerja berasal dari faktor lain seperti membantu sesama rekan kerja. Jadi, kepuasan kerja tidak berpengaruh sebab adanya saling pengertian antar karyawan untuk memberi dukungan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bahri & Nisa, 2017) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak mampu memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit kerja carpool PT Aneka Mandiri Sejahtera, hal ini berdasarkan pada kondisi lingkungan kerja yang tidak memengaruhi kinerja karyawan baik dalam keadaan kondusif maupun tidak dan adanya faktor lain yang lebih dominan. Lingkungan kerja yang positif harus tetap diupayakan perusahaan dari segi pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, fasilitas (fisik) dan relasi antarkaryawan maupun pemimpin (non fisik). Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitriani, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak mampu memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), variabel Motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan begitu pula pada variabel Lingkungan kerja (X3) yang juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Implikasi manajerial dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah berlangsung yakni variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan unit kerja carpool PT Aneka Mandiri Sejahtera, Jakarta Timur. Hasil ini dapat diimplikasikan bahwa perusahaan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik melalui bimbingan bagi karyawan, pemberian motivasi berupa promosi jabatan, insentif dan tunjangan lainnya, serta lingkungan kerja yang memadai baik dari segi fisik maupun non fisik.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan ptpos pekanbaru indonesia. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 2(1), 28-35.

<http://jurnal.univrab.ac.id/index.php/psi/article/view/579>

Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9-16. <http://www.jurnal.pnk.ac.id/index.php/bisman/article/view/243>
- Arifin, A., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 442-455. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/Procuratio/article/view/96>
- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019, February). Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman/article/view/26>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5287>
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69-71. <http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/336>
- Fitriani, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Bakaru. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 21-32. <https://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/732>
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita/article/view/4047>
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, N. M., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/133>
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen/article/view/7376>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404>
Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. II(1).
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article>.