

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERANGKAT DESA KECAMATAN SUBAH KAB. BATANG

Fatria Adianto¹⁾ Rr Hawik Ervina²⁾ Rita Meiriyanti³⁾
^{1,2}Manajemen, Universitas PGRI Semarang

ARTICLE INFO

Article history:

Received 2025

Revised 2025

Accepted 2025

Keywords:

Leadership Style,
Motivation,
Work Environment,
Job satisfaction

ABSTRACT

This research examines Village Apparatus in Subah District, Batang Regency. This research aims to determine the influence of leadership style, motivation and work environment on job satisfaction of village officials in Subah District, Kab. Stem. The research method in this research is quantitative descriptive analysis. The population in this research is 17 villages in the Subah sub-district with a total of 204 village officials, while the sample in this research is 204 village officials. Determining the sample size used the saturated sampling technique method. Data analysis in this study used the SPSS Version 26 program. The analysis technique used multiple linear regression. The results of this research are that the leadership style variable has a positive and significant effect on job satisfaction, the motivation variable has a positive and significant effect on job satisfaction and the work environment has a positive effect on job satisfaction.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Fatria Adianto

Email: fatriaadianto@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut (HS et al., 2024) mengatakan bahwa manajemen SDM dapat diartikan sebagai proses atau upaya dalam perkembangan, motivasi dan evaluasi seluruh SDM yang dibutuhkan sebuah perusahaan atau organisasi sebagai proses mencapai tujuan. Pengertian ini untuk memilih siapa saja yang memiliki jiwa-jiwa yang pantas untuk menempati posisi di sebuah organisasi.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka peran dan fungsi organisasi pemerintah desa sangatlah strategi. Desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia tetapi merupakan wilayah yang mempunyai otonomi paling luas. Desa merupakan ujung tombak pelaksanaan.

Perangkat Desa adalah pembantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan

pemberdayaan masyarakat Desa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sangat dibutuhkan Perangkat Desa yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Untuk itu Kepala Desa sebagai pemimpin perangkat desa perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Gaya Kepemimpinan.

Menurut (Reni Febriani, 2021) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan kumpulan ciri yang dipergunakan pemimpin untuk meyakinkan bawahan supaya sasaran organisasi tercapai atau bisa juga dikatakan gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau strategi yang disukai dan selalu dilakukan oleh seorang pemimpin . Jika Gaya Kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah sesuai para pegawai akan semangat dan bergairah bekerja. Akan tetapi, Gaya Kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai atau tidak cocok semangat dan gairah kerja pegawai akan menurun, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai maka perlu adanya penggunaan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan agar pegawai dalam melaksanakan suatu tugas lebih termotivasi dan lebih semangat.

Salah satu faktor lain yaitu Motivasi Kerja, menurut (Amelyawati et al., 2023) Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku pegawai serta menimbulkan semangat kerja. Pemberian Motivasi Kerja sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Motivasi Kerja memiliki aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Pegawai bekerja keras dan semangat karena adanya Motivasi Kerja. Pemberian penghargaan salah satu cara untuk menimbulkan Motivasi Kerja yang tinggi bagi pegawai. Tanpa adanya Motivasi Kerja kedisiplinan dan semangat kerja tidak dapat meningkat. Oleh karena itu Motivasi Kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan kerja Pegawai dalam sebuah lembaga pemerintahan atau instansi.

Faktor selanjutnya yaitu Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Hadi & Irbayuni, 2021) Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di tempat kerja yang di tempatnya.

Tabel 1.
Rekapitulasi Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Subah Kab. Batang

Pelatihan	Kinerja Pegawai					
	2022		2023		2024	
	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
Pelayanan	85	100	83	100	84	100
Komitmen	82,9	100	83	100	83	100
Disiplin	82,9	100	81	100	82	100
Kompetensi	78,9	100	79,1	100	81,2	100
Kompensasi	79,1	100	81,1	100	79,8	100
Kepuasan kerja	83,1	100	83,2	100	82,9	100
Kerjasama	79	100	80	100	81	100
Kepemimpinan	83	100	84	100	84	100

Sumber : data diolah oleh penulis, 2024

Permasalahan yang dihadapi yaitu perangkat Desa kecamatan subah Kabupaten Batang, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, belum dilaksanakan secara maksimal dan juga kemampuan para perangkat desa belum dimiliki secara obyektif. Hal ini tidak terlepas dari peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan yang dibutuhkan oleh perangkat desa, fenomena lain adalah kurangnya dorongan motivasi yang diberikan pimpinan (kepala desa) sehingga menyebabkan semangat kerja perangkat desa rendah yang berakibat menurunnya kepuasan kerja. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu lembaga pemerintahan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Tidak hanya itu Lingkungan kerja yang kurang nyaman pada tempat kerja membuat perangkat desa kurang nyaman dalam bekerja, sehingga terjadi kurangnya kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif statistik dengan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono, (2017) metode kuantitatif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh populasi di jadikan sampel karena jumlah populasi relative kecil yaitu berjumlah 204 orang perangkat desa. Kemudian data dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner dalam bentuk Google Form dan dianalisis dengan kuantitatif atau statistik untuk pengujian hipotesis menggunakan SPSS Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Sebagai alat untuk menganalisis variabel, digunakan metode analisis regresi berganda karena tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen ketika digunakan lebih dari satu variabel (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.583	2.245		5.159	.000
	Gaya kepemimpinan	.235	.067	.237	3.524	.001
	Motivasi	.135	.039	.208	3.441	.001
	Lingkungan kerja	.185	.040	.319	4.643	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dilihat dari tabel 4.10, kondisi relaps langsung yang berbeda dapat diperoleh sebagai berikut:

DOI:

$$Y = 11,583 + 0,235X_1 + 0,135X_2 + 0,185X_3 + e$$

Keterangan:

Y= Kepuasan kerja

X1= Gaya Kepemimpinan

X2= Motivasi

X3= Lingkungan kerja

E= Error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jika konstanta sebesar 11,583 menyatakan bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya adalah 11,583.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,235 yang menyatakan bahwa setiap nilai bertambah 1 nilai Gaya Kepemimpinan, maka Kepuasan kerja akan naik sebesar 0,235.
3. Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 0,135 yang menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 Motivasi maka nilai Kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,135
4. Koefisien regresi Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,185 yang menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 Lingkungan kerja maka nilai Kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,185.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,524. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. H_1 diterima karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan dalam hal ini bisa meningkatkan kepuasan kerja karena semakin tinggi kepemimpinan yang digunakan seseorang maka kepuasan kerja juga meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin sudah mampu memberikan arahan yang jelas dan mampu mengajak karyawan bekerja dalam tim yang solid dan harmonis sehingga karyawan merasa sangat puas sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handara dan Mujiati (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena ditinjau dari nilai statistik deskriptifnya untuk variabel gaya kepemimpinan kerja nilai rata-ratanya tinggi sehingga signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel Motivasi menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,441. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. H_2 diterima karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja yang ditingkatkan oleh karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Sebaliknya, jika motivasi kerja relatif rendah maka peluang untuk mendapatkan karyawan yang puas akan semakin kecil pula. Motivasi yang diberikan oleh kepala desa kepada

perangkatnya sangat baik, sehingga kinerja yang diberikan oleh perangkat desa sangat baik dan meningkatkan kepuasan kerja perangkatnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat di unit rawat inap Santosa Hospital Bandung Central. Disebutkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi diciptakan dalam tim keperawatan dengan menjaga kekohesifan tim tersebut, saling mendukung dan memberi kesempatan berkembang secara pribadi dan profesional sebagai bentuk sistem support tim yang positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis regresi dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikan 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 4,643. Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. H_3 diterima karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja perangkat desa akan semakin meningkat. Perangkat desa dalam bekerja memiliki harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, ketika perusahaan mampu untuk memenuhi kebutuhan dari perangkat desa, maka harapannya akan terpenuhi, sehingga perangkat desa merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada penelitian ini, Perangkat Desa yang ada di Kecamatan Subah Kab. Pati seluruhnya sudah memiliki lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan aman sehingga mereka sangat senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya. Ketika lingkungan kerja yang di tempati nyaman mereka akan merasa nyaman dalam bekerja dan akan bekerja dengan sebaik mungkin, sehingga kepuasan kerja akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja bersama-sama terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji f menghasilkan nilai f_{hitung} sebesar 34,193 > f_{tabel} yaitu sebesar 2,65 dan sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima, berarti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Subah Kab. Batang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Subah Kab. Batang dan ketiga variabel tersebut memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja perangkat desa kecamatan Subah Kab. Batang.

Salah satu sarana penting perangkat desa Kecamatan Subah terletak pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan. Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.

Perangkat Desa Kecamatan Subah Kab. Batang yang didukung oleh kepala desa dalam pelaksanaan tugas dan bekerja di lingkungan yang kondusif akan cenderung memiliki kepuasan

kerja lebih baik daripada yang lainnya. Sebab apabila pegawai bekerja dilingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan atau motivasi oleh kepala desa dalam melaksanakan tugasnya, perangkat hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari kepala desa. Apabila gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan kondisi kerja perangkat desa, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka perangkat desa tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena perangkat desa akan merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Dengan kondisi kelurahan yang sudah sesuai pada saat ini, maka perangkat desa akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Hasil dari pengolahan analisis terhadap seluruh data penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Subah Kab. Batang.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Subah Kab. Batang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Subah Kab. Batang.
4. Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Subah Kab. Batang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Management Journal*, 3(2), 524–536. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i2.375>
- Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. In *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual* (Vol. 8, Issue 1, p. 22). <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147>
- Annatasya, D., & Rosalina, S. S. (2022). Lingkungan Kerja “Work from Home” selama Pandemi Covid-19: Apakah Berdampak pada Kinerja Karyawan? *Jurnal Manajemen*, 12(1), 56–83. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.976>
- Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Dailangi, C. N., Wilfried S, M., & Wehelmina, R. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(4), 279–284.
- Darmawan, C., Silvana, H., Zaenudin, H. N., & Effendi, R. (2019). Pengembangan hubungan interpersonal remaja dalam penggunaan media sosial di Kota Bandung. *Jurnal Kajian*

- Komunikasi*, 7(2), 159. <https://doi.org/10.24198/jkk.v7i2.21163>
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 190–194. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1159>
- Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-KALAM JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(1), 86. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v4i1.830>
- Firmansyah, A., & Darmawan, E. D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kretiva Surya Pratama Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 507. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.405>
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Indonesia.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Article PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK Dan BI)*, 7(3), 769–784. <http://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/view/342%0Ahttp://jurnal.murnisadar.ac.id/index.php/EKBI/article/download/342/205>
- Hendrik, Agus Zul BayBay, M. S. B. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Kolaka. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 161–174.
- HS, M. F., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>
- I Wayan Arya Lantara. (2018). Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt . Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Jati, P., Firdaus, A., Soelaksmon, M., & Koto, D. I. P. (2022). Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pnm Mekaar , Studi Kasus Karyawan Level Account Officer Di Pnm Mekaar Kota Bogor Tahun 2021. *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 29–44.
- Kesuma, S., & Kaban, T. (2022). Analisis Implementasi Pembelajaran Outing Class pada Mata Pelajaran PKn di SMA Plus Al-Azhar Medan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(2), 421–430. <https://doi.org/10.30743/mkd.v6i2.5741>
- Laili, R. R., & Safrizal, H. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Pulorejo. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(3), 225–231. <https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim>
- Maukana, D. (2022). (2016). *Pengaruh Kelengkapan Produk, Iklan Dan Brand Image Terhadap Minat Beli Konsumen Pengguna Fitur Shopee Food Pada Aplikasi Shopee*. 1–23.
- Mayesti, M., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard. *ECo-Buss*, 5(3), 960–968. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.655>
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1). <https://doi.org/10.31599/jmu.v6i1.493>
- Muhlis, M., & Rusli, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Sondosia Kecamatan Bolo Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 323–338. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2544>
- Muhti, A. F. E., Sunaryo, H., & ABS, K. M. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 114–126. www.fe.unisma.ac.id
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1044–1058. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057>
- Nurdyanti, D., & Riyadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Varia Usaha Cab. Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*, 25(3), 232–242.
- Nurhadi, N. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia). *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(1), 13–26.
- Oktapiani, T. (2021). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai. *Jurnal Islamic Education Manajemen*, 6(2), 199–210. <http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema%0A>ISSN:
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.751>
- Pamekasan, K., Di, Y., Oleh, M., Mulyani, S., Mardi, N., & Setiawan, A. (2024). *DIGITAL+BISNIS+-+VOLUME+3,+NO.+2,+JUNI+2024+hal+495-516*. 3(2).
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>
- Purnama, I., Nyoto, & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Raharjo, B. S., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Reni Febriani, S. S. (2021). Jurnal ilmiah publika. *Ilmiah Publika*, 9, 88–100.
- Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Heulang. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu*

Manajemen, 2(1).

- Sari, H. N., & Nurani, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1732–1755. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11954>
- Sari, N. P., Faizal, M., & Fadilla. (2022). Pengaruh Pembiayaan Mudharabah dan Musyarakah Terhadap Profitabilitas Bank Syariah Indonesia (2018-2022). *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* , 2(4), 1–9.
- Slameta, J., & Sulastri, T. (2023). Jurnal Ekonomi , Bisnis , dan Pengaruh Disiplin , Pendidikan Dan Pelatihan , Job Description , Skill Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Surya Toto Indonesia , Divisi Saniter , Unit Cikupa , Tangerang). *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Humaniora*, 3(1), 9–17.
- Subagio, H., & Putri, N. R. P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 109–117. <https://doi.org/10.59407/jakpt.v1i3.551>
- Sugiyono. (2019). *No Title*.
- Ummah, V. Z. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Departemen Teknik Pt Pelindo Marine Service). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Wulandari, F., Deti, R., & Harsono, M. (2024). YUME : Journal of Management Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review). *YUME : Journal of Management*, 7(1), 842–855.