

Analisis Efek Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Diperusahaan

Mukrodi¹, I Nyoman Marayasa²

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00560@unpam.ac.id¹, dosen00569@unpam.ac.id²

Submitted: 04th March 2023 | **Edited:** 23rd May 2023 | **Issued:** 01st June 2023

Cited on: Mukrodi, M., & Marayasa, I. N. (2023). Analisis Efek Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Diperusahaan. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(1), 230-237.

Abstract

The aim of the study is to evaluate how well leadership impacts employee happiness. Utilizing a qualitative approach, this investigation. The participants in this study were PT Bina Karya employees. Although the informants in this study were PT Bina Karya workers. ways for gathering data through interviews and for analyzing it using online forums. The study's findings indicate that leadership is effective, particularly in terms of direction, cooperation, and instructions. It is vital to raise financial initiative and incentive, but it is also necessary to generally strengthen leadership by implementing a system that can inspire workers to perform even better. The findings of study on employee work satisfaction thus indicate that employees are happy with their position, position, financial guarantees, and social security, which is a favorable sign. However, these satisfaction indicators still need to be raised.

Keywords: Leadership; Satisfaction; Organizational Behavior; Industrial Relations

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui efektifitas kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Karya. Sedangkan informen yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Karya. Teknik pengumpulan data dengan cara wawancara dan Teknik analisis data menggunakan forum diskusi. Hasil penelitian menunjukkan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sudah baik, terutama dalam hal bimbingan, arahan, kerja sama dan perintah. Adapaun inisiatif dan motivasi finansial perlu adanya peningkatan, kendatipun demikian secara umum perlu ditingkatkan Kembali dari segi kepimpinan dengan menggunakan sistem yang dapat menggerakkan karyawan lebih baik lagi. Kemudian berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja karyawan menunjukkan positif artinya bahwa karyawan sudah merasa puas dengan kedudukan, jabatan, jaminan finansial maupun jaminan social. Namun kendatipun demikian indicator-indikator kepuasan tersebut perlu adanya peningkatan Kembali.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kepuasan; Perilaku Organisasi; Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Di zaman teknologi ini, semua aktifitas banyak ditentukan oleh mesin-mesin canggih yang merupakan hasil inovasi dari kecerdasan manusia, akan tetapi tentunya semakin canggihnya teknologi haruslah diringi dengan sikap dan keperibadian manusia itu sendiri, dalam hal ini adalah SDM, yang mana SDM dijadikan sebagai faktor penting dan utama dalam menjalankan organisasi atau perusahaan (Khair, 2019), sehingga bahwa segala sesuatu yang berkaitan dengan sebab- musabab akan di tentukan oleh manusia itu sendiri, khususnya adalah permasalahan kepemimpinan. Kepmimpinan didalam perusahaan merupakan faktor utama dan yang paling menentukan dalam menjalankan organisasi, sehingga dapat di katakana berhasil dan tidaknya suatu organisasi akan ditentukan sejauhmana seorang pemimpin dapat menjalankan kegiatan organisasi dengan baik (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Baik dan tidaknya seorang pemimpin akan tercermin pada sikap dan perbuatan pemimpin. Oleh karena itu penulis menyampaikan bahwa: Berhasil dan tidak nya suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh adanya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan suatu promotor dalam menjalankan kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Amat sangat sedikit kesuksesan dalam suatu perusahaan tanpa adanya kepemimpinan yang baik.

Menurut Rivai dalam Astuti & Iverizkinawati (2018) Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancardan pegawai bergairah melaksanakan tugas – tugasnya.

Menurut Hariandja (kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Waruwu, 2018).

Dalam suatu instansi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi, dengan kepemimpinan yang baik proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas – tugasnya (Putra & Sinambela, 2021). Gairah kerja, Produktivitas kerja dan proses manajemen suatu instansi akan baik jika tipe, cara atau kepemimpinan yang diterapkan pemimpinya baik.

Tegas baik atau buruknya tercapai atau tidaknya suatu instansi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan para bawahan, karena kecakapan dan kewibawaan seorang pemimpin melaksanakan kepemimpinannya akan mendorong gairah kerja, kreatifikat, partisipasi, dan loyalitas para bawahannya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Menurut Kartono menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan” (Arifin, 2020). Sedangkan menurut Thoha dalam Muis, et al. (2018) menyampaikan “Kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Lain halnya dengan pendapat Robbins dan Coulter menyampaikan bahwa, “Leadership is what

leaders do. It's process of leading a group and influencing that group to achieve it's goals". "Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan. Itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan" (Sutoro, et al., 2020)

Menurut Kartono "Fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan" (Arianto, 2018).

Menurut Akadely (2018) mengemukakan "Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu menampilkan dua fungsi penting, yaitu fungsi tugas dan fungsi pemeliharaan. Fungsi tugas berhubungan dengan segala sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional". Tugas-tugas tersebut antara lain menciptakan kegiatan, mencari informasi, memberi informasi, memberikan pendapat, menjelaskan, mengkoordinasikan, meringkaskan, menguji kelayakan, mengevaluasi.

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Beberapa fungsi tersebut antara lain mendorong semangat, menetapkan standar, mengikuti, mengekspresikan perasaan, menciptakan keharmonisan, dan mengurangi ketegangan (Syarief, et al., 2022). Jika disederhanakan fungsi kepemimpinan adalah memastikan karyawannya mendapatkan segala kebutuhan dalam kegiatan kerja, yang selanjutnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan

Menurut Sugiono & Tobing (2021) "Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan."

Sedangkan menurut Handoko dalam Sudiro & Putri (2023) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya". Disisi lain menurut Mangkunegara menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya" Darsana & Sukaarnawa (2023).

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan diri seseorang yang berupa kecintaan terhadap pekerjaannya, serta melakukan pekerjaan dengan sepenuh hatinya sehingga berpengaruh terhadap segala hasil pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang berhubungan dengan data yang bersifat penjelasan dari responden melalui suatu wawancara, atau observasi langsung kepada objek penelitian dengan memadukan proses diskus sebagai alternatif dalam penyamaan persepsi, sehingga hasil yang dimaksudkan dapat mewakili dari apa yang diharapkan pada setiap indikator. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengathui sejauhmana kepemimpinan diperusahaan tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat menghasilkan rasa puas terhadap karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut terhadap kepemimpinan dilakukan selama ini. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan populasi yang sudah ditentukan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Penerapan Bimbingan yang Dilakukan oleh Pimpinan kepada Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan di PT Bina Karya dianggap sesuai dan dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa upaya bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan PT Bina Karya diterima dengan baik oleh sebagian besar karyawan dan dianggap berdampak positif terhadap kepuasan kerja mereka.

Namun, ada beberapa hal yang masih dirasa kurang baik oleh pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara umum bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dianggap positif, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, di antaranya:

1. Kekurangan atau ketidakjelasan informasi. terdapat kekurangan informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai selama sesi bimbingan. Pegawai merasa ada aspek-aspek tertentu yang tidak dibahas atau dijelaskan dengan cukup detail.
2. Ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Pegawai memiliki harapan atau ekspektasi yang tidak sepenuhnya terpenuhi selama sesi bimbingan. Ini bisa terkait dengan isi atau metode yang digunakan dalam bimbingan.
3. Keterbatasan waktu atau sumber daya: Pimpinan memiliki keterbatasan waktu atau sumber daya yang menghambat mereka dalam memberikan bimbingan secara menyeluruh. Hal ini bisa membuat pegawai merasa bahwa ada aspek-aspek tertentu yang tidak dapat ditangani dengan baik.

Penting bagi pimpinan PT Bina Karya untuk memperhatikan masukan dan umpan balik dari pegawai terkait hal-hal yang dirasa kurang baik. Dengan mendengarkan dan memahami kekhawatiran dan masukan mereka, pimpinan dapat mencari cara untuk meningkatkan penerapan bimbingan dan memastikan bahwa kebutuhan pegawai terpenuhi secara lebih efektif.

Selain itu, pimpinan juga dapat mempertimbangkan untuk melibatkan pegawai dalam proses perencanaan dan evaluasi bimbingan. Ini dapat membantu menciptakan perasaan kepemilikan dan keterlibatan yang lebih

besar dari pegawai, serta memastikan bahwa bimbingan yang diberikan lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pemberian Motivasi Pimpinan kepada Karyawan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa “Penerapan motivasi dapat meningkatkan produktifitas, dengan motivasi akan menambah semangat didalam melakukan tugas dan tanggungjawab yang sudah diberikan oleh perusahaan, sehingga harapannya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan motivasi dalam lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas. Motivasi dianggap mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Sebagai hasilnya, peningkatan produktivitas diharapkan terjadi, dan hal ini berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga dianggap sebagai hasil dari penerapan motivasi yang efektif. Ketika karyawan merasa termotivasi dan berhasil mencapai tujuan mereka, hal ini dapat meningkatkan perasaan kepuasan dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki efek positif pada karyawan, seperti meningkatkan keterlibatan, retensi karyawan, dan kualitas kerja.

Dalam prakteknya, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi yang efektif untuk menerapkan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan mereka. Pendekatan yang personal, pengakuan prestasi, pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah beberapa contoh strategi motivasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Kebijakan Pimpinan tentang Pemberian Insentif

Hasil penelitian menjelaskan bahwa “Penerapan Insentif dapat meningkatkan kepuasan karyawan di perusahaan PT Bina Karya, hal ini sependapat dengan beberapa narasumber terkait. Insentif dinilai sebagai stimulus meningkatnya partisipasi dan semangat kerja.

Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa penerapan insentif di perusahaan PT Bina Karya memiliki dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka. Hal ini sejalan dengan pandangan beberapa narasumber yang terlibat dalam penelitian tersebut.

Insentif dalam konteks ini dapat berupa hadiah, penghargaan, bonus, atau bentuk kompensasi lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi mereka. Pemberian insentif dianggap sebagai stimulus atau rangsangan yang meningkatkan partisipasi dan semangat kerja karyawan.

Dalam lingkungan kerja, pemberian insentif dapat memberikan beberapa manfaat. Pertama, insentif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi karena mereka memiliki harapan untuk mendapatkan imbalan atau penghargaan tertentu. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas.

Selain itu, insentif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Insentif dapat

memberikan kepuasan psikologis dan emosional kepada karyawan, meningkatkan motivasi mereka, dan menciptakan iklim kerja yang lebih positif.

Penerapan Komunikasi Pimpinan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa “Faktor-faktor yang menghambat dalam meningkatkan kepuasan, sistem yang saat ini dirasa sudah berjalan dengan baik namun beberapa bagian secara teknis dirasa masih belum maksimal dan memiliki beberapa hambatan.

Upaya Pimpinan dalam Membangun Kerjasama Tim Kerja

Bahwa strategi yang dibangun dalam kerja sama dimulai dari MOU, melalui sebuah payung hukum yang berlaku di perusahaan tersebut, lalu dilakukan suatu perjanjian yang ditetapkan secara Bersama-sama antara karyawan dengan perusahaan setelah itu baru dilakukan pelaksanaan sebagai implementasi dalam perjanjian tersebut. Pada intinya bahwa semua karyawan maupun perusahaan harus melakukan Kerjasama.

Pengembangan Karier

Hasil penelitian menjelaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja di perusahaan pasti menginginkan kedudukan, karena dengan kedudukan itu dapat memotivasi semua karyawan dalam meningkatkan kinerja yang sudah ditugaskan oleh karyawan tersebut. Setiap perusahaan dalam memberikannya kedudukan kepada karyawan pasti memiliki standar-standar yang sudah ditetapkan yang bertujuan agar setiap karyawan mendapatkan kedudukan sesuai dengan standar tersebut sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial.

Penerapan Jaminan Finansial dan Sosial

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pemberian jaminan sosial dan finansial sebagai bukti bahwa perusahaan komitmen atas apa yang sudah dilakukan dalam dunia kerja. Dengan pemberian jaminan sosial ini dapat mendorong dan memotivasi semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di perusahaan sebagai karyawan. Pemberian jaminan sosial di perusahaan menggunakan aturan yang berlaku di perusahaan yaitu dengan prestasi kerja. Semakin baik prestasinya maka semakin baik pula jaminan finansial yang diberikan. Begitupun dengan jaminan sosial, jaminan sosial di perusahaan setiap karyawan diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Adapun jaminan sosialnya berupa BPJS, tunjangan kematian dan tunjangan hari tua.

Penerapan Mutu Pengawasan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa: setiap karyawan yang bekerja sudah ditanamkan terkait dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, target itulah yang menjadi pengawasan dalam menjalankan mutu sebagai pimpinan, dengan kata lain bahwa setiap saat perusahaan selalu melakukan pengawasan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengawasan secara langsung yaitu dengan cara pemimpin langsung observasi langsung ke lapangan dengan jadwal yang sudah ditentukan. Pengawasan tidak langsung juga dilakukan oleh pemimpin dengan cara mendelegasikan bawahan untuk melihat sejauhmana kinerja yang sudah dilakukan

Penerapan Hasil Kerja

Hasil penelitian menjelaskan bahwa terkait dengan hasil kerja sudah cukup baik, artinya dari bulan ke bulan hasil kerja yang didapat relatif meningkat, walaupun terkadang ada beberapa karyawan yang belum mencapai

target yang diharapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi perusahaan dapat dikatakan stabil. Namun untuk menjaga hasil kerja karyawan dibutuhkan sikap dan perilaku yang positif yang dimiliki pada setiap karyawan seperti: bersikap jujur . jujur dalam perkataan, jujur dalam hati dan jujur dalam pemikiran serta jujur dalam perbuatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di perusahaan PT Bina Karya sudah menunjukkan arah yang baik dan memberikan kepuasan kepada para pegawai. Namun, penelitian juga mengungkapkan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari peran pimpinan.

Meskipun kepemimpinan dianggap positif dan memberikan kepuasan kepada pegawai, penelitian ini menyoroti adanya ruang untuk perbaikan. Beberapa aspek dalam peran pimpinan mungkin belum sepenuhnya memenuhi harapan atau kebutuhan pegawai.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa peran pimpinan memegang peranan penting dalam mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai di PT Bina Karya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek tertentu dalam kepemimpinan untuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan pegawai terpenuhi dengan lebih baik. Perbaikan yang mungkin dilakukan dalam peran pimpinan mencakup:

1. Komunikasi yang lebih efektif: Pimpinan perlu memastikan bahwa komunikasi dengan pegawai dilakukan secara terbuka, jelas, dan teratur. Komunikasi yang efektif dapat membantu memperkuat hubungan antara pimpinan dan pegawai serta memastikan pemahaman yang lebih baik tentang harapan dan kebutuhan pegawai.
2. Pengembangan keterampilan kepemimpinan: Pimpinan dapat meningkatkan keterampilan kepemimpinan mereka melalui pelatihan dan pengembangan yang relevan. Dengan mengasah keterampilan kepemimpinan, pimpinan dapat menjadi lebih efektif dalam menginspirasi, mengarahkan, dan mendukung pegawai.
3. Pemberian umpan balik yang konstruktif: Pimpinan perlu memberikan umpan balik yang jelas, konstruktif, dan terarah kepada pegawai. Umpan balik yang tepat dapat membantu pegawai dalam pemahaman tentang area yang perlu diperbaiki dan memberikan arahan yang jelas untuk pertumbuhan dan pengembangan.
4. Memfasilitasi partisipasi dan partisipasi karyawan: Pimpinan dapat mendorong partisipasi aktif dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat memberikan mereka rasa memiliki dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian dan sumber daya yang cukup untuk meningkatkan peran pimpinan dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan memenuhi kebutuhan pegawai.

Dengan memperbaiki dan mengembangkan peran pimpinan, PT Bina Karya dapat lebih memastikan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- 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.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja*, 17(2), 186-193.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 260-80.
- Akadely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(3), 106-112.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389-400.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.