



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Pegawai Kantor Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Gambir Jakarta Pusat)

Mohammad Zinedine Hermansyah, Hari Subagio
Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia
hari.subagio@budiluhur.ac.id

Abstract

This study was conducted to understand the factors influencing employee job satisfaction at the Environmental Department of Gambir District, particularly concerning leadership style, work environment, and career development. By involving 101 respondents, the study aims to provide recommendations to relevant stakeholders in efforts to enhance employee job satisfaction. The study's findings confirm that to improve employee job satisfaction, the company needs to focus on three main aspects: leadership style, work environment, and career development. These three factors have been proven to significantly contribute to increasing employee well-being and productivity.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Career Development, Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

SDM adalah faktor penentu, terlepas dari sifat dan tujuannya. Organisasi diciptakan untuk memberi manfaat bagi manusia dan dikelola oleh manusia untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Karena alasan ini, manusia memainkan peran strategis dalam semua aktivitas organisasi. Lebih jauh lagi, manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan orang-orang yang sejalan dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara terbaik dan paling efektif. Oleh karena itu, manajemen personalia merupakan bagian dari teori manajemen dan mencakup fungsi-fungsi manajemen di bidang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, kepemimpinan dan pengendalian. Sebagai bagian dari Dinas Lingkungan Hidup yang bertanggung jawab atas wilayah Kecamatan Gambir, Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja optimal para pegawainya. Hal ini dapat dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, serta memberikan kesempatan pengembangan diri. Dengan ini dapat mendorong kemajuan organisasi/instansi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bersaing dengan instansi lain. Kepuasan kerja merupakan kunci keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, setiap perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada kesejahteraan dan kepuasan pegawai. Gaya kepemimpinan seorang manajer, lingkungan kerja dan pengembangan karir adalah beberapa metode yang diterapkan organisasi untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Tingkat emosi positif atau negatif seorang pegawai dalam kaitannya dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, serta reaksi pegawai terhadap kondisi kerja mereka, disebut sebagai kepuasan kerja. Hal ini merupakan perbedaan individual. Kepuasan yang dirasakan meningkat jika semakin banyak aspek di tempat kerja yang memenuhi keinginan pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan meningkat seiring dengan tingkat di mana aspek-aspek pekerjaan kurang sesuai dengan preferensi pribadi. Semakin sedikit aspek tempat kerja yang memenuhi kebutuhan individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kaswan, (2017:) dalam (Aliya & Saragih, 2020).

Fungsi seorang manajer sangat penting untuk pengelolaan pegawai. Setiap manajer harus menyadari perlunya mengarahkan, mengendalikan, dan memobilisasi seluruh potensi pegawai mereka di lingkungan kerja, dengan pendekatan individual. Cara seorang manajer mengelola orang lain dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Keterampilan dan karakter menentukan bagaimana seorang manajer bertindak. Marzuki, (2002) dalam (Vahera & Onsardi, 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif memotivasi pegawai untuk beroperasi dengan produktif dan optimal guna menambah kepuasan kerja pegawai dan mencapai hasil akhir yang diinginkan oleh perusahaan.

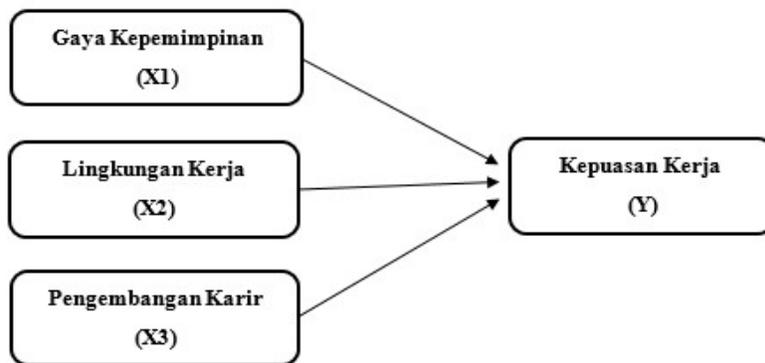
Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menantang, tetapi juga menyenangkan bagi pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat diuji dengan melihat bagaimana suasana kerja (pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, ketersediaan dan kelengkapan peralatan keselamatan, polusi suara yang minimal), dalam kaitannya dengan hubungan kerja dan kekayaan lain yang tersedia. Lingkungan kerja adalah sistem yang kompleks dari berbagai komponen, seperti peralatan, material, tempat, cara kerja, dan pengaturan kerja yang mendukung individu dan tim dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Sedarmayanti, (2017) dalam Hakim, (2021). Pengembangan karier adalah faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Seorang manajer SDM atau pegawai mengambil langkah atau upaya pengembangan karir untuk mengembangkan potensi mereka untuk mencapai posisi yang lebih tinggi. Di bawah sebuah organisasi, pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan, loyalitas, kreativitas dan perputaran pegawai.

Studi ini akan mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Satpel Lingkungan Hidup Kecamatan Gambir. Tujuan utama adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

2. Metode

Kerangka pemikiran

kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

- X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan
- X2 = Variabel Lingkungan Kerja
- X3 = Variabel Pengembangan Karir
- Y = Variabel Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b1,b2,b3 = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
- e = error

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Berdasarkan data dari Kantor Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Gambir, penelitian ini melibatkan 136 pegawai di Jakarta Pusat.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019), formula Slovin berperan dalam menetapkan jumlah sampel yang sesuai dalam suatu studi. Dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana: n = banyaknya sampel
 N = banyaknya populasi
 e = nilai kesalahan yang di toleransi

Dalam menggunakan rumus ini, penulis pertama-tama menentukan tingkat margin yang diinginkan. Margin of error sebesar 5% sama dengan tingkat akurasi 95%. Jumlah sampel yang dibutuhkan, terkait dengan ukuran populasi, tergantung pada tingkat toleransi kesalahan. Untuk menghitung sampel dari populasi penelitian ini, gunakan $N = 136$ dan $e = 5\%$:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\n &= \frac{136}{1 + 136(0,05)^2} \\n &= \frac{136}{1 + 136(0,0025)} \\n &= \frac{136}{1 + 0,34} \\n &= \frac{136}{1,34} \\n &= 101,49\end{aligned}$$

n =Pembulatan menjadi 101 sampel. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diperlukan 101 sampel.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data, yaitu : observasi, wawancara, Kuesioner (Angket), dan gabungan/triangulasi.

- Observasi**, Observasi dalam penelitian ini tidak dilakukan dikarenakan tempat penelitian adalah tempat peneliti bekerja.
- Wawancara/ Interview**, Wawancara terstruktur di gunakan sebagai teknik pengumpulan data, nila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan di peroleh.
- Kuesioner (Angket)**, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer dan sekunder sebagai berikut:

- Data Primer adalah data mentah yang telah diolah langsung oleh penulis dari responden individual yaitu berupa kuesioner tentang kemudahan menggunakan, kualitas produk, harga dan kepuasan konsumen.

- b. Data Sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pemilik usaha seperti tentang sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan kondisi usaha lainnya.

Teknik Pengujian Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan teknik-teknik statistika sebagai berikut :

- Statistik deskriptif, Menggunakan distribusi frekuensi untuk menggambarkan variabel geografis (untuk mengetahui profil responden secara umum).
- Statistik Inferensial, Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang terdapat pada penelitian ini.

Teknik Statistik

Teknik Statistik yang digunakan adalah analisis validitas dan reliabilitas, korelasi, regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji asumsi klask yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, alat analisa data yaitu analisis korelasi sederhana, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yaitu dengan uji parsial atau uji t), determinasi uji R²). Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS (Statistical Product and Service Solutions)

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji keabsahan untuk variabel X1, X2 dan X3 menunjukkan bahwa *Corrected Item Total Correlations* secara keseluruhan melebihi nilai r (0,195).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan dalam Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Sig (a=0,05)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	,557	0,195	0,05	Valid
	X1.2	,643	0,195	0,05	Valid
	X1.3	,421	0,195	0,05	Valid
	X1.4	,413	0,195	0,05	Valid
	X1.5	,504	0,195	0,05	Valid
	X1.6	,512	0,195	0,05	Valid
	X1.7	,391	0,195	0,05	Valid
	X1.8	,296	0,195	0,05	Valid
	X1.9	,411	0,195	0,05	Valid
	X1.10	,557	0,195	0,05	Valid
	X1.11	,643	0,195	0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	,548	0,195	0,05	Valid
	X2.2	,389	0,195	0,05	Valid
	X2.3	,670	0,195	0,05	Valid
	X2.4	,665	0,195	0,05	Valid
	X2.5	,616	0,195	0,05	Valid
	X2.6	,545	0,195	0,05	Valid
	X2.7	,519	0,195	0,05	Valid

Variabel Penelitian	Item Pernyataan dalam Kuesioner	Corrected Item Total Correlation	R tabel	Sig (a=0,05)	Keterangan
	X2.8	,545	0,195	0,05	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	,604	0,195	0,05	Valid
	X3.2	,776	0,195	0,05	Valid
	X3.3	,658	0,195	0,05	Valid
	X3.4	,694	0,195	0,05	Valid
	X3.5	,558	0,195	0,05	Valid
	X3.6	,750	0,195	0,05	Valid
	X3.7	,424	0,195	0,05	Valid
	X3.8	,629	0,195	0,05	Valid
	X3.9	,604	0,195	0,05	Valid
	X3.10	,776	0,195	0,05	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	,721	0,195	0,05	Valid
	Y.2	,691	0,195	0,05	Valid
	Y.3	,693	0,195	0,05	Valid
	Y.4	,667	0,195	0,05	Valid
	Y.5	,585	0,195	0,05	Valid
	Y.6	,544	0,195	0,05	Valid
	Y.7	,745	0,195	0,05	Valid
	Y.8	,595	0,195	0,05	Valid
	Y.9	,721	0,195	0,05	Valid
	Y.10	,691	0,195	0,05	Valid
	Y.11	,693	0,195	0,05	Valid
	Y.12	,667	0,195	0,05	Valid

Sumber: Keluaran SPSS 25

Nilai korelasi yang lebih tinggi menunjukkan item yang lebih valid. Semua indikator variabel dalam penelitian ini valid semua karena Corrected Item Total Correlation lebih besar dari R tabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan suatu instrumen pengukuran. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas sangat penting dalam penelitian karena memastikan bahwa hasil pengukuran dapat dipercaya dan tidak dipengaruhi oleh faktor acak.

Tabel 2 Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	,820	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	,833	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	,895	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	,917	Reliabel

Sumber: Keluaran SPSS 25

Tabel di atas memperlihatkan nilai CA untuk variabel X1, X2 dan X) memiliki reliabilitas yang bisa di terima.

Uji Normalitas

Sasaran uji ini ini ialah guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi salah satu asumsi dalam analisis regresi, yaitu normalitas residual. Uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi Monte Carlo (2-tailed) digunakan sebagai alat untuk menguji asumsi tersebut.

Tabel 3 Uji One Sample Kolomogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		101	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,83261727	
Most Extreme Differences	Absolute	,102	
	Positive	,083	
	Negative	-,102	
Test Statistic		,102	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,235 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,224
		Upper Bound	,246

Sumber: Keluaran SPSS 25

Mengacu pada data dalam tabel di atas diketahui nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* 0,235 melebihi 0,05. Dari temuan ini dinyatakan jika data sisa kajian ini menunjukkan distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah metode dalam analisis regresi untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi atau hubungan linier yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam model. Multikolinearitas dapat menjadi masalah serius karena dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi dan memperbesar standar error, sehingga menurunkan kemampuan interpretasi model.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-6,133	3,971		-1,545	,126		
	Gaya Kepemimpinan	,366	,096	,251	3,802	,000	,657	1,523
	Lingkungan Kerja	,454	,108	,302	4,192	,000	,552	1,813
	Pengembangan Karir	,584	,102	,441	5,734	,000	,482	2,073

a. Variabel Dependen: Kepuasan Kerja

Sumber: Keluaran SPSS 25

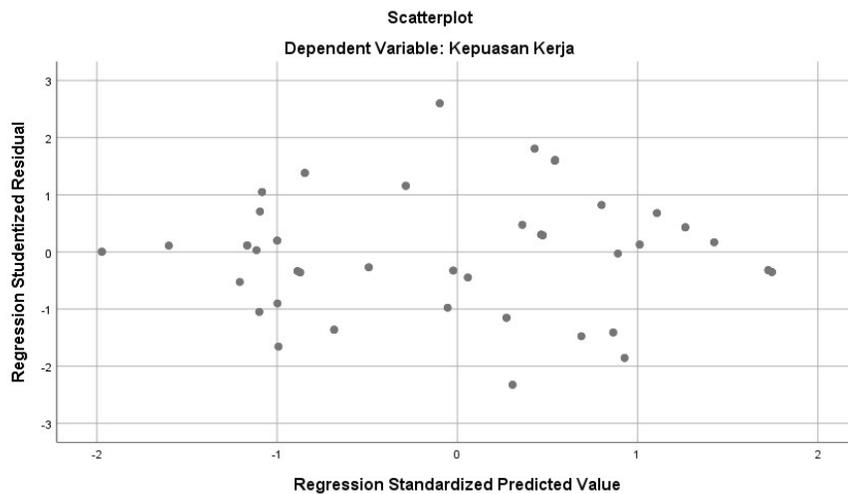
Temuan uji coba dalam Tabel diatas, dapat ditunjukkan seperti di bawah:

1. Karena variabel X1 mempunyai angka toleransi 0,657 melebihi 0,1 dan angka VIF 1,523 lebih rendah dari 10, dengan begitu bisa dinyatakan jika tidak terindikasi adanya isu multikolinieritas.
2. Karena variabel X2 mempunyai angka toleransi 0,552 melebihi 0,1 dan angka VIF 1,813 lebih rendah dari 10, dengan begitu bisa dinyatakan jika tidak terindikasi adanya isu multikolinieritas.
3. Karena variabel X3 mempunyai angka toleransi 0,482 melebihi 0,1 dan angka VIF 2,073 lebih rendah 10, dengan begitu bisa dinyatakan jikaa tidak terindikasi adanya isu ultikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018)

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan visualisasi grafik residual, dinyatakan bahwa tidak ada pola yang pasti atau teratur dalam persebaran titik-titik di atas dan di bawah sumbu vertikal.. Hal ini memperlihatkan asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Parsial (Uji t)

Temuan pengkalkulasian yang lebih detail dapat diamati dalam tabel berikut:

**Tabel 5 Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,133	3,971		-1,545	,126
Gaya Kepemimpinan	,366	,096	,251	3,802	,000
Lingkungan Kerja	,454	,108	,302	4,192	,000
Pengembangan Karir	,584	,102	,441	5,734	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Keluaran SPSS 25

Temuan dari uji-t di interpretasikan di bawah ini:

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Evaluasi regresi mengungkapkan jika angka regresi untuk variabel X_1 berbeda secara signifikan dari nol. Nilai t hitung yang diperoleh, yaitu 3,802, berada jauh di luar daerah penolakan hipotesis nol pada tingkat signifikansi 5%. Situasi ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang penting secara statistik antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja (X_2)

Evaluasi regresi mengungkapkan jika angka regresi untuk variabel X_2 berbeda secara signifikan dari nol. Nilai t hitung yang diperoleh, yaitu 4,192 berada jauh di luar daerah penolakan hipotesis nol pada tingkat signifikansi 5%. Situasi ini mengindikasikan adanya keterkaitan yang penting secara statistik antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengembangan Karir (X_3)

Evaluasi regresi mengungkapkan jika angka regresi untuk variabel X_3 berbeda secara signifikan dari nol. Nilai t hitung yang diperoleh, yaitu 5,734, berada jauh di luar daerah penolakan hipotesis nol pada tingkat signifikansi 5%. Situasi ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang penting secara statistik antara pengembangan karir dan kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016), Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,714	2,87609

Sumber: Keluaran SPSS 25

Nilai adjusted R-squared sebesar 71,4% mengindikasikan bahwa model regresi yang di gunakan cukup baik dalam memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel tidak terpaku. Angka ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan sumbangan yang penting terhadap variasi kepuasan kerja, meskipun masih ada sejumlah aspek lain yang belum ter jelaskan.

4. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang sudah disampaikan dirangkum temuan-temuan pada bab sebelumnya berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yakni

1. Kepuasan kerja pegawai Kantor Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Gambir secara parsial dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan.
2. Kepuasan kerja pegawai Kantor Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Gambir secara parsial dipengaruhi secara signifikan oleh Lingkungan Kerja.
3. Kepuasan kerja pegawai Kantor Satuan Pelaksana Lingkungan Hidup Kecamatan Gambir secara parsial dipengaruhi secara signifikan oleh Pengembangan Karir.

Daftar Rujukan

- Ade Irma, M. Y. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Anggreni, N. K. R. D., & Dewi, G. A. M. (2023). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Ojs.Unud.Ac.Id*, 12(2), 325–345.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Pt Indomarco Primatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158. <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/>
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elisa Nurisa Sumarjow.DKK. 2018. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal ISSN Vol.6 No.4 Hal. 3513-3522*
- Hakim, Muhammad Fikri. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim)*. [Tesis, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/3093>
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- <https://lingkunganhidup.jakarta.go.id/profile/bidang> diakses pada 01 Juni 2024 pukul 10.37 WIB
- https://upstdlh.id/files/PERGUB_NO.284_TAHUN_2016.pdf diakses pada 01 Juni 2024 pukul 10.37 WIB
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta Penerbit: Gadjah Mada University Press.
- Niken Herawati & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt jms jakarta. *01(10)*, 1–14.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika
- Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, C.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Yuliana, Y., Arwin, A., & Pratiwi, J. D. (2020). Dampak gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai (Studi kasus pada PT Cipta Mandiri Agung Jaya) Impact of salary and leadership style on employee job satisfaction (Case study at PT Cipta Mandiri Agung Jaya). *Jurnal Ilmiah BISMA Cendekia*, 1(1), 1–6.