

Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Daerah

Komang Trisna Sari Dewi¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma

Email: komangtrisnasaridewi@yahoo.com

Artikel info

Keywords:

Keywords satu; Keywords dua;

Keywords tiga; (max 5).

Abstract. Regional Credit Institutions as one of the financial institutions that provide services to the public are demanded to be able to compete with other banks that have greater networks and systems. So that leadership has an important role in maintaining the balance and movement of an institution. The purpose of this study was to determine the role and influence of leadership and job satisfaction on the performance of LPD employees throughout the Tejakula District. The number of samples in this study were 95 respondents who were LPD employees throughout the Tejakula District. Data analysis techniques used in this research are structural equation models based on variance and component based SEM with smartPLS 3.0 analysis tools. Based on the results of hypothesis testing shows that leadership has a significant positive effect on job satisfaction. Second, leadership has a significant positive effect on employee performance. Third, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance.

Abstrak. Lembaga Perkreditan Daerah sebagai salah satu lembaga keuangan yang memberikan layanan kepada masyarakat dituntut mampu bersaing dengan bank lain yang memiliki jaringan dan sistem lebih hebat. Sehingga kepemimpinan memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan dan pergerakan sebuah lembaga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dan pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Se-Kecamatan Tejakula. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden yang merupakan karyawan LPD Se-Kecamatan Tejakula. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural berbasis variance dan component based SEM dengan alat analisis smartPLS 3.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Corresponden author:

Email:

komangtrisnasaridewi@yahoo.com

PENDAHULUAN

Lembaga Perkreditan Daerah (LPD) adalah lembaga keuangan komunitas dengan tujuan membantu melayani masyarakat desa. LPD ditempatkan di masing-masing desa untuk meningkatkan kualitas kehidupan perekonomian warga desa pakraman. Berbagai program telah diluncurkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam rangka memperbaiki perekonomian daerah di pedesaan. Upaya-upaya tersebut tidak hanya ditempuh oleh pemerintah, tetapi juga oleh organisasi non pemerintah. Salah satu upaya pemerintah untuk lebih meningkatkan peran masyarakat dalam perekonomian adalah dengan merancang berbagai jenis kredit dan tabungan pedesaan seperti Kupedes, Simpedes, dan Koperasi yang pelaksanaannya dilakukan oleh lembaga keuangan mikro. LPD dituntut mampu bersaing dengan bank lain yang memiliki jaringan dan sistem lebih hebat. Untuk itu, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan dan pergerakan sebuah lembaga. Menurut Martoyo(2000) kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan". Hubungan antara tujuan organisasi atau tujuan perseorangan mungkin menjadi lemah, tanpa adanya kepemimpinan atau bimbingan, Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memotivasi para bawahannya agar mau melaksanakan tugasnya sehingga apa yang menjadi tujuan bersama dapat tercapai. Sasongko (2008) dan Yukl (2007) menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik.

Pemimpin diharapkan mampu menjaga suasana agar tetap nyaman dan produktifitas kerja tetap kondusif. Hal lainnya, dapat dilihat dari kompetensi seorang pemimpin yaitu dalam memajemen lembaga dan dirinya selaku seorang pemimpin dengan mengatur gerak yang dapat menimbulkan rasa puas dari lingkungannya yang

merupakan kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa tolok ukur tingkatan kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan lebih maksimal dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih terhindar dalam mengalami keadaan stres kerja dan frustrasi dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang menjadikan seseorang bahagia dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi, adanya harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi dan sebagainya. Adanya ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaan mereka tidak memuaskan yang berarti berkaitan dengan kinerja mereka.

Lain lagi menurut Munandar (2001) bahwa kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja atau karyawan terhadap organisasi yang di pengaruhi oleh organisasi dimana ia bekerja.

Karyawan merupakan motor penggerak yang ikut serta dalam memajukan sebuah lembaga. Sebuah lembaga tidak akan bergerak maju jika sumber daya manusia tidak difungsikan sebagaimana kalanya. Fenomena ini sejalan dengan bagaimana usaha seorang pemimpin mampu memberikan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan memberikan dampak berupa *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta

kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dalam realisasinya, LPD mampu bertahan dan tetap bisa berkembang dan berkolaborasi di era digital. LPD tetap menjadi pusat pelayanan terdekat dan memberikan kesejahteraan masyarakat Desa. Perkembangan LPD yang dapat tetap eksis, tidak terlepas dari peran seorang pemimpin yang mampu mengelola dan memebrikan kenyamanan bagi pekerjanya.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan melakukan kajian terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Dengan demikian tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah di Kecamatan Tejakula.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan acuan dalam melakukan penelitian, dimana merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Untuk mengetahui pengaruh konstruk eksogen dan konstruk endogen, serta menguji hipotesis penelitian dianalisis dengan menggunakan SEM PLS. Dari hasil penelitian yang dirangkum dalam kesimpulan maka dapat diajukan saran-saran yang dapat dimanfaatkan dalam pengembangan Lembaga Perkreditan Daerah se-Kecamatan Tejakula.

Objek penelitian dilakukan di Lembaga Perkreditan Daerah se-Kecamatan Tejakula. Pada penelitian ini mengkaji hubungan

kausalitas antara Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan LPD. Pengembangan model dalam penelitian ini berusaha memprediksi hubungan kausalitas antar variable eksogen dan endogen. Hal ini untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja LPD.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner. Teknik kuesioner yang digunakan adalah teknik kuesioner pilihan yaitu setiap pertanyaan telah tersedia pilihan jawaban yang paling tepat menurut responden dengan menggunakan skala interval 1-10 untuk keperluan analisis data secara kuantitatif. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada 95 karyawan LPD yang ada di Kecamatan Tejakula.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS)* Visual version 3.0. PLS-SEM bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut. Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel

laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Ketiga adalah berkaitan dengan mean dan lokasi parameter (*nilai konstan regresi*) untuk indikator dan variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terdapat tiga konstruk yang terdiri dari dua variable heksogen dan dua variable endogen. Variabel heksogen yang pertama yaitu kepemimpinan yang diukur dengan empat indikator yaitu KP1, KP2, KP3, dan KP4. Variable heksogen yang kedua yaitu Kepuasan Kerja yang diukur dengan lima indikator yaitu KK1, KK2, KK3, KK4 dan KK5. Sedangkan variable endogennya adalah Kinerja karyawan LPD yang diukur dengan lima indikator yaitu KI1, KI2, KI3, KI4, dan KI5.

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 dan nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60. Pada tabel 1 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach Alpha* untuk semua variable.

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* Dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan	0.904	0.926
Kepuasan Kerja	0.868	0.904
Kinerja	0.813	0.876

Sumber: data diolah (2020)

Pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* seluruh variabel diatas 0,70 dengan nilai terendah sebesar 0,876 pada konstruk kinerja dan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60 dengan nilai terendah sebesar 0,813 pada konstruk kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian adalah reliable. Peneliti juga menggunakan metode *Average Variance Extracted (AVE)* untuk memperkuat

pernyataan valid dalam penelitian ini. Nilai *Average Variance Extract (AVE)* dikatakan baik apabila memiliki nilai diatas 0,50 (Ghozali, 2016). Pada tabel 2 akan disajikan hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 2. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0.679
Kepuasan Kerja	0.658
Kinerja Karyawan	0.641

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 2 diatas menunjukkan nilai AVE untuk seluruh konstruk diatas 0,50 dengan nilai AVE terendah terdapat pada konstruk kinerja yaitu 0,641. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini adalah valid.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 3 merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 3. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.685	0.676
Kinerja Karyawan	0.637	0.627

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan data koefisien determinasi diatas diketahui nilai *R-Square* dari konstruk Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,685 sama dengan 68,5% konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk kepemimpinan sedangkan 31,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Sedangkan nilai *R-Square* dari konstruk kinerja adalah sebesar 0,637 sama dengan 63,7% konstruk kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konstruk

kepemimpinan dan sebanyak 31,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*. Tabel 4 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 4. *Result for Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.406	0.404	0.102	3.933	0.000
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.374	0.368	0.108	3.435	0.001
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.476	0.483	0.106	4.428	0.000

Sumber: data diolah (2020)

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,406 dengan nilai t sebesar 3,933 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis 1 diterima. Semakin baik kepemimpinan semakin baik juga kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryana, dkk,2015) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain bahwa *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating* merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vanli,2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Seorang pemimpin dalam menjalankan aktivitasnya sebagai seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Ketika seorang pemimpin mampu memberitahu karyawannya apa yang harus dikerjakan, memberikan pekerjaan-pekerjaan yang menantang bagi karyawannya dengan penyampaian yang baik, mampu memberikan ide-ide kepada karyawan, mampu berpartisipasi dan berperan aktif bersama-sama dengan karyawan akan membuat karyawan merasa puas.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dengan kinerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,374 dengan nilai t sebesar 3,435 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 2 diterima. Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kepemimpinan yang terdiri dari dimensi *telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus

mereka kerjakan), *selling* (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), *participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota) dan *delegating* (kemampuan mendelagasikan kepada anggota) mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muizu,2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Jika implementasi kepemimpinan lebih baik maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Darmaja,2015) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan sehingga para karyawan tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa merasa dipaksa. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Menurut (Mulyadi,2016), setiap pemimpin selalu berusaha untuk dapat memberdayakan seluruh anggota organisasinya, dengan harapan agar mereka mempunyai kualitas kemampuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan secara optimal. Jadi dapat dikatakan dengan memberdayakan atau mekasimalkan peran dari masing-masing pimpinan LPD melalui prilakunya atau hubungan dengan bawahan dan perannya dalam mengambil keputusan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0,476 dengan nilai t sebesar 4,428 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,906). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja. Hipotesis 3 diterima. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015). Penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Changgriawan,2017) juga menunjukkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya bonus yang diberikan perusahaan selain gaji pokok. Sehingga mengakibatkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang mencakup indikator pekerjaan yang dijalani karyawan itu sendiri, kesesuaian gaji yang diterima, rekan kerja di lingkungan kerjanya, kesesuaian pekerjaan dengan dirinya sendiri, serta kondisi kerja yang mendukung akan mampu membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mereka akan merasakan kepuasan dalam dirinya sendiri. Ketika mereka merasakan kepuasan kerja itu sendiri akan secara otomatis berpengaruh kepada kinerja mereka.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah Se-Kecamatan Tejakula
- (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah Se-Kecamatan Tejakula
- (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Lembaga Perkreditan Daerah Se-Kecamatan Tejakula

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut yaitu agar masing-masing pimpinan LPD lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan sehingga sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan karyawan, karena berdasarkan hasil penelitian terbukti kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan upah minimum rata-rata yang ada di masing-masing daerah, kondisi kerja yang sesuai standar nasional dan

menyenangkan, serta memperhatikan hubungan sosial antar sesama karyawan maupun atasan. Bagi para peneliti, khususnya yang tertarik dan berminat untuk mendalami tentang kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambah sampel atau populasi yang lebih luas agar dapat menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari. Jurnal Fakultas Ekonomi Universita Negeri Yogyakarta.
- Canggriawan, Garry Surya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production. Jurnal AGORA Volume 5 Nomor 2.
- Darmaja, I Putu Eka Yasa. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 5 Nomor 1.
- Edison, Anwar dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung:Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan keTujuhbelas*. Jakarta:Bumi Aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Muizu, Wa Ode Susnita, Umi Kaltum, Ernie T. Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Padjajaran. Jurnal Perwira Vol.2 Nomor 1. dan Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Sasongko, Totok, 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. Jurnal Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana
- Tunggadewi, Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 Nomor 3.
- Suryana, Nana, Siti Haerani, dan Muhammad Idrus Taba. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan.
- Sutrisno,Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Vanli, Gusnike. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. Tesis. Universita Putra Indonesia.
- Yukl, Gary, 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta:PT.Gramedia.