

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DI PT.BFI FINANCE CABANG BITUNG**

Christiany Shyntia Tombokan ¹, Kristiani Oktavia Madea ²

Program Studi Administrasi Bisnis

Sekolah Tinggi Bisnis dan Manajemen Dua Sudara

Correspondence		
Email: christiany.tombokan@gmail.com	No. Telp: 0856-9666-5099	
Submitted 20 Juli 2024	Accepted 23 Juli 2024	Published 30 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan menggunakan model penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuosioner dengan 40 sampel. Dengan metode analisis regresi linear berganda, dan uji t dan uji f untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu SPSS For Windows versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan lingkungan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan.

Kata kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi sumber daya manusia akan menjadi kunci utama. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja bilamana pegawai didalam perusahaan itu baik maka kepuasan kerja juga baik, dengan sebaliknya jika kinerja kepemimpinan tidak baik maka kepuasan kerja juga tidak akan baik dan kinerja pegawai tidak akan berjalan dengan baik dan akan menurun. Keinginan setiap individu dalam suatu organisasi dalam adanya perkembangan sehingga kedepannya organisasi. Keinginan setiap individu dalam suatu organisasi adalah adanya perkembangan sehingga kedepannya organisasi dapat mampu bersaing dan mampu menyesuaikan dengan adanya perkembangan jaman. Pada berbagai bidang khusus kehidupan pekerjaan, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya, pekerjaan yang baik yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Peningkatan kepuasan kerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil, oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang ada didalamnya Ketercapaian dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan melalui kemampuan inovatif, gagasan, perilaku dan kepemimpinan seseorang mampu menghantarkan perusahaan mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, dapat terjadi pada semua ditingkat pimpinan hingga ke tingkat pegawai paling rendah. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi dan komunikasi pimpinan ke pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi terhambat, seperti halnya dalam memberikan pendapat mengenai bidang, tata rung dan kebersihan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang persial terhadap kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasannya (Hapsari et al,2021) Dengan cara kepemimpinan yang salah maka perusahaan tersebut juga bisa sulit untuk mencapai sebuah tujuan yang ada, dengan memberikan kepuasan kerja yang tidak sesuai

kepada karyawan maka semangat kerja karyawan akan menurun dan tidak maksimal dalam mencapai tujuan, perusahaan harus teliti dalam memilih seorang pemimpin dalam meraih segala sesuatu seperti peneliti yang meneliti di PT. BFI Finance salah satu perusahaan pembiayaan cabang bitung yang kerjanya itu harus mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan jika pemimpin salah mengarahkan karyawan maka target itu tidak akan dicapai dengan maksimal. Kepemimpinan merupakan salah satu penyebab belum optimal kepuasan kerja, oleh sebab itu diperlukan adanya kepemimpinan yang baik, kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dengan bidangnya yang diinginkan yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan. menurut Robbins (dalam Sadikin, 2020, hlm. 116) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memberikan pengaruh, bukan hanya arahan atau perintah langsung saja untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut Griffin (dalam Sadikin, 2020, hlm. 116) berpendapat bahwa menurutnya kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan grup atau organisasi, memotivasi perilaku kearah tujuan tersebut dan membantu mendefinisikan kultur grup atau organisasi. Dengan demikian, arahan dan perintah yang diberikan seorang pemimpin harus dilakukan tanpa paksaan bahkan harus berbentuk kerelaan dan keikhlasan yang muncul sendiri dari orang-orang yang diperintahnya. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi anggota-anggota suatu organisasi atau kelompok tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa menggunakan paksaan namun justru didapatkan sendiri karena mereka merasa terpengaruhi, tergerakkan, dan termotivasi untuk melakukannya demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang berfungsi dengan baik yang mengarahkan karyawannya dengan tujuan yang jelas akan mengembangka perusahaan atau organisasi yang sukses, kepemimpinan atau pimpinan salah satu fakto menjadi contoh bagi para karyawannya jika pemimpin menunjukkan contoh yang tidak baik.

Selain dengan pengaruh kepemimpinan dalam kepuasan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh dalam kepuasan kerja karena jika dalam bekerja lingkungan kerja yang tidak baik maka tidak ada juga kepuasan dalam bekerja, Menurut (Sedarmayanti 2017) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sumamur dalam Wahyudi dan Suryono (2016, hal, 5) berpendapat bahwa lingkungan kerja terkait dengan kemampuan manusia dan produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologia, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja ditinjau dari lingkungan kerja fisik adalah 1). Penerangan, 2) Sirkulasi udara, 3) kebisingan, 4) ruang gerak, 5) fasilitas, 6) kebersihan, 7) warna, 8) musik, 9) privasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen & Ramadhani, 2020) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai dan pemimpin berjalan dengan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan akan maksimal. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan

dapat menjadi puas. Oleh karena itu, perusahaan diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi. Menurut Budiarti (2020:92) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan manajemen.

Di kota bitung PT. BFI Finance merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan yang bertujuan untuk membantu masyarakat yang membutuhkan modal usaha Usaha kecil dan Menengah berdasar asas otonomi dan tugas pembantuan. Ada beberapa faktor penyebab terjadinya ketidakpuasan kerja pegawai di PT BFI yaitu tidak terciptanya lingkungan kerja dengan baik. Seperti lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas yang ada kurang memadai diberikan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan serta rekan sesama kerja. Akibatnya para pegawai tidak puas dengan lingkungan kerja yang ada. Untuk itu penulis merasa perlu adanya penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BFI Finance Cab Bitung Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di PT. BFI Finance, kepuasan kerja adalah hal yang menyolok atau tidak menyolok dalam kegiatan yang kerja yang ada berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi diri mereka masing – masing. Kepuasan kerja adalah sebagai satu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut fenomena yang dihadapi karyawan PT. BFI cab.bitung pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan gaji yang diberikan kurang puas karena di bagian penagihan karyawan bekerja di lapangan kurang mendapat uang transportasi karena jarak yang mereka tempu ada yang diluar daerah, dan dari apa yang karyawan dapati dilapangan dan insentif yang diterima dari perusahaan karyawan kurang puas, dengan resiko dilapangan ada juga yang berbahaya, beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan umumnya yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi yang emosional, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan terjadi pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa bosan dalam bekerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan, jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau tidak saling mempedulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun.

Dari data yang diperoleh memperlihatkan target tiga bulan terakhir yang dicapai karyawan bagian penagihan yang targetnya naik turun, seperti trisemester pertama di tahun 2024, Januari : 2,007,574,623, Februari : 1.394,055,526, Maret : 1,657,147,667. Sama halnya penulis jelaskan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dan mempengaruhi kepuasan kerja dan membuat semangat kerja karyawan menurun Untuk setiap perusahaan akan selalu melakukan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan berharap agar bisa mencapai tujuan dan dari data di atas bisa dilihat naik turunnya pencapaiannya yang di capai oleh karyawan bagian penagihan, dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Berbagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan, karyawan juga masih merasakan gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja mereka,

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena pada dasarnya pendekatan kuantitatif menggunakan angka sebagai ukuran datanya. Tujuannya untuk

deskripsi statistik, hubungan atau penjelasan. Adapun pengertian dari jenis penelitian kuantitatif adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian merupakan penelitian yang datanya berupa numerikal dan dianalisis dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif kuantitatif, hasil penelitian diambil dari data dan instrumen otentik lokasi. Kuantitatif korelasi sering disebut sebagai sebab-akibat dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh, dan untuk mendapatkan informasi konkrit tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dengan dasar tersebut, maka peneliti menggunakan variabel : kepemimpinan(X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BFI Finance yang ada di kota bitung tepatnya di kecamatan girian Jl. Wolter Monginsidi, girian indah, sulawesi utara. Dalam prosesnya penelitian ini dipenyelesaikan dalam kurung waktu satu bulan dari tanggal 10 maret – 16 april.

Untuk sasaran penelitian peneliti mengambil 40 karyawan sebagai sampel sama seperti jumlah populasi di dalam tempat penelitian. Dengan menggunakan sampling jenuh yang artinya seluruh jumlah populasi dijadikan sampel serta dengan pengambilan data lewat kuesioner, obseravasi dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Pengolahan dan penganalisaan data dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 27 yang digunakan untuk menghitung nilai statistik berupa uji reabilitas, uji validitas uji regresi berganda, anova, uji t, uji f. Dan koefisien determinasi Data akan disajikan dalam bentuk tabel agar memudahkan dalam memahami.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	α	R tabel	R hitung	Ket
X1.1	0,05	0,312	0,795	Valid
X1.2	0,05	0,312	0,844	Valid
X1.3	0,05	0,312	0,717	Valid
X1.4	0,05	0,312	0,589	Valid
X1.5	0,05	0,312	0,543	Valid

Variabel	α	R tabel	R hitung	Ket
X2.1	0,05	0,312	0,454	Valid
X2.2	0,05	0,312	0,593	Valid
X2.3	0,05	0,312	0,707	Valid

X2.4	0,05	0,312	0,458	Valid
X2.5	0,05	0,312	0,661	Valid

Variabel	A	R tabel	R hitung	Ket
Y1	0,05	0,312	0,753	Valid
Y2	0,05	0,312	0,783	Valid
Y3	0,05	0,312	0,355	Valid
Y4	0,05	0,312	0,324	Valid

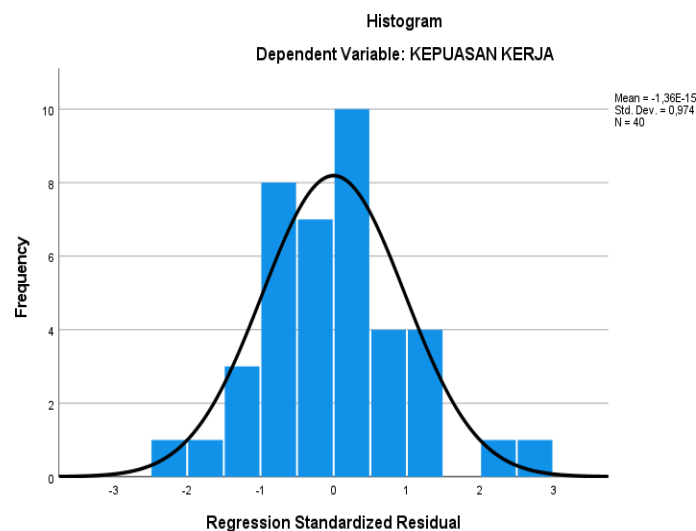
Dapat dilihat dari tabel bahwa nilai r hitung lebih besar dari 0,312, besar (df) = 40-2 maka didapat angka 38, dan alpha = 0,05 didapat r tabel 0,312 dengan ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar dibanding nilai tabel maka indikator/kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

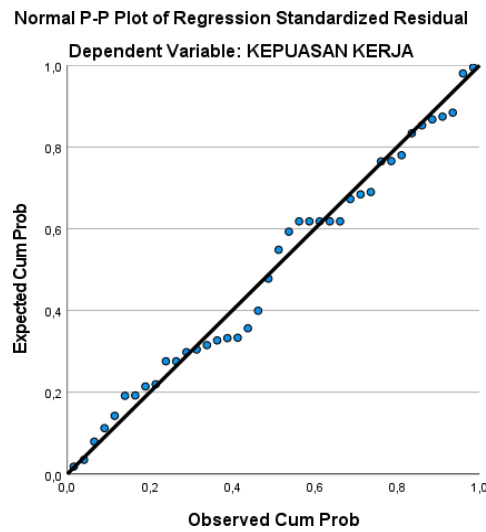
No	Variabel	Cronbach's alpha	Standar alpha	ketereangan
1	Kepemimpinan	0,727	0,60	Realibel
2	Lingkuna kerja	0,719	0,60	Realibel
3	Kepuasan Kerja	0,775	0,60	Realibel

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach yg >0,60 maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas



Pada grafik histogram pada gambar terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau pun kekanan dan membentuk pola lonceng, sehingga penyebaran datanya telag berdistribusi secara normal.



Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29982402
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,071
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Pada data di atas dapat dilihat output diketahui nilai asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,5, jadi dapat dinyatakan bahwa distribusi data normal.

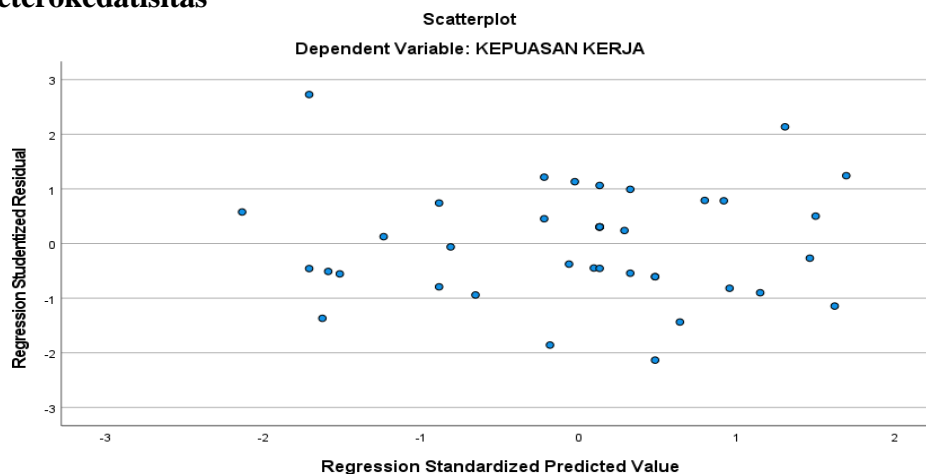


Hasil Uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,155	2,173		2,372	,023		
KEPEMIMPINAN	,351	,116	,484	3,037	,004	,772	1,29
LINGKUNGAN KERJA	,071	,153	,074	,465	,644	,772	1,29

Nilai VIF untuk masing-masing variabel independen dalam persamaan memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar 0,1 maka semua variabel dalam model tidak masalah dalam multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi ini dihitung dengan menggunakan SPSS statistic 27. Persamaan digunakan untuk regresi linier berganda ditunjuk dibawah ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X₂ = Lingkungan Kerja

X₁ = Kepemimpinan



A = konstanta
 b1, b2 = koefisien regres

Uji T

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	7,353	1,618		4,544	,000
	KEPEMIMPINAN	,088	,093	,164	,938	,354
	LINGKUNGAN KERJA	,196	,120	,285	1,634	,111

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: $Y = 7,353 + 0,088X_1 - 0,196X_2$

Nilai konstanta (a) = 5.155 artinya jika kepemimpinan bernilai 0 atau tidak berubah maka kepuasan kerja sebesar 5.155

Koefisien β_1 (kepemimpinan) = 0,351 ini menunjukkan bahwa variabel X1 jika kepemimpinan meningkat sebesar 0.351 satuan. Selanjutnya jika dilihat dari $T_{hitung} = 0,938 < T_{tabel} = 2.026$ kemudian dengan nilai signifikan $0,354 > 0.05$ yang mengartikan adanya pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan pelanggan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BT. BFI Finance terbukti H_0 diterima

Koefisien β_1 (lingkungan kerja) = 0,071 yang menunjukkan arah negatif (berlawanan arah) artinya, jika lingkungan kerja meningkat satu-satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0.071 satuan. Selanjutnya dilihat pada nilai $T_{hitung} = 1,634 < T_{tabel} 2,036$ kemudian dengan nilai signifikan $0.111 < 0.05$ yang adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. jadi hipotesis dua menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. BFI Finance terbukti H_0 diterima

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,039	2	14,519	6,98	,003 ^b
	Total				3	



	Residual	76,936	37	2,079		
	Total	105,975	39			

Ini dapat dilihat dari nilai f hitung yaitu 6,98. Sedangkan nilai signifikan yang dihasilkan 0,003 yang dimana lebih kecil dari 0,005. Dengan demikian disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi corporate social responsibility, likuiditas capitas intesity, dan inventoey intensity memiliki pengaruh secara simultan terhadap pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisian Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 ^a	,274	,235	1,442

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 27 dan dapat disimpulkan koefisien determinasi sebesar 0,523. Dengan ini menunjukkan 52,3% kepuasan kerja di PT.BfI Finance di kota Bitung dipengaruhi oleh dua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain kepemimpinan dan lingkungan kerja . sedangkan untuk sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hubungan kedua variabel independen tersebut bisa dikatakan cukup kuat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Berdasarkan uji Validitas r hitung lebih besar dari r tabel maka indikator diatas valid

1. Berdasarkan uji reabilitas variabel memiliki cronbach >60 maka dari hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan adalah reliabel
2. Berdasarkan uji Normalitas penyebaran data telah berdistribusi Normal
3. Berdasarkan uji Multikolinearitas memiliki nilai kurang dari 10 dan lebih besar 0 maka semua variabel tidak terkena masalah multikolinearitas
4. Berdasarkan hasil Uji T adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Berdasarkan hasil Uji F memiliki pengaruh secara simultan terhadap pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen
6. Berdasarkan uji (R²) hubungan kedua variabel independen dikatakan cukup kuat

Referensi

Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.

Elver Medina Hijriatunnisa, 2022 Pengaruh Kepemimpinan Dan lingkungan kerja Terhadap Karyawan (online) (<http://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jemppe>)

Dieffi Mariana, 2021 Pengaruh Kepemimpinan terhadap efektivitas sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan



- Aflakha kammilatus salsabila , 2022 Pengaruh lingkungan kerja ,kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (online) Jurna Manajemen Dan Bisnis Terapan
- Moh. A adam , 2022 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening
- Rizal Nabawi, 2019 Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan dan bebas terhadap kinerja pegawai
- A, Nurlela Triansari , 2021 Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Jurnal Ageifia Vol 2 No 1 Maret 2022 , Pengaruh kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja karyawan
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS. Semarang badan penerbit universitas diponegoro
Jurnal Agrifitia 2, 01 maret 2022, Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dipusat peneliiyan kelapa sawit unit mariat sumatera utara
- Jurnal ekonomi & ekonomi syariah Vol 5 No. 1 ,januari 2022 , Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kamparHandy Sudiarta Athar (2020) Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research, 1*(3), 251-257.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2*(1), 70-78.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2), 213-223Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi, 9*(3), 505-515.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media, 1*(1), 46-57.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen, 12*(2), 253-258.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1*(2), 108-110.