



Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta

The Influence of Leadership on Employee Job Satisfaction at PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta

Ahmad Darul Ulum

Universitas Jayabaya Jakarta, Indonesia

*Email: darulahmad290398@gmail.com

*Correspondence: Ahmad Darul Ulum

DOI:

10.59141/comserva.v4i4.368

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi kepemimpinan pada PT. Kurnia Bumi Raya, Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Kurnia Bumi Raya serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif, sampel pada penelitian ini karyawan PT. Kurnia Bumi Raya yang berjumlah 44 orang, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Kurnia Bumi Raya, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{table}$ ($4.246 > 2,018$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya. Berdasarkan hasil koefisien determinasi hasilnya sebesar 0,40 (40%). Hal ini berarti kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 40%, sisanya 60% dipengaruhi faktor lain

Kata kunci: Pengaruh Kepemimpinan; Terhadap Kepuasan; Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the condition of leadership at PT. Kurnia Bumi Raya, to determine the condition of employee job satisfaction at PT. Kurnia Bumi Raya and to determine the effect of leadership on employee job satisfaction at PT. Kurnia Bumi Raya. The research method used in this study is quantitative descriptive research, the sample in this study were 44 employees of PT. Kurnia Bumi Raya, the type of data used in this study is primary data and secondary data, the data collection methods used are observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study is correlation coefficient and regression analysis. The results of the study showed that the results of the hypothesis test between leadership and employee job satisfaction at PT. Kurnia Bumi Raya, this is known from the results of the hypothesis test obtained the results of the hypothesis test in this study showed $t_{count} > t_{table}$ ($4.246 > 2.018$) then H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning there is a significant influence between leadership and employee job satisfaction at PT. Kurnia Bumi Raya. Based on the results of the determination coefficient, the results are 0.40 (40%). This means that the contribution of leadership to employee job satisfaction is 40%, the remaining 60% is influenced by other factors.

Keywords: *The Influence of Leadership; On Employee Work Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya (AZIZ, 2013). Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien (Antaka, 2018). dalam suatu Perusahaan harus memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat (Anwar, 2020).

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya (Latief et al., 2019). Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya (Rantesalu, 2022). Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya (Pangestu et al., 2017). Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang (Manurung & Ratnawati, 2012).

Telah banyak yang melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang sering menunjukkan hubungan erat antara kepuasan kerja dengan karyawan yang bersangkutan (Tentama, 2015). Ketika karyawan merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan secara umum akan lebih produktif (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan, semakin besar pula ketidakpuasaannya (Putra, 2016).

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit di tiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal (Lestari, 2019). Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah diantaranya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi, yang dilakukan dengan meyakinkan bawahannya agar bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Iswahyudi et al., 2023).

Kepemimpinan yang handal sangat dibutuhkan oleh organisasi demi tercapainya tujuan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam pencapaian sasaran perusahaan sangat tergantung pada peran pimpinannya (Gusrita & Martha, 2023). Semakin pandai pemimpin melaksanakan perannya, tentunya semakin cepat tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Sedangkan penerapan kepemimpinan antara pemimpin yang satu dengan lainnya berbeda, tergantung pada perilaku kepemimpinan nya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting, karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut (Bari, 2021). Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi bawahaan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinannya untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan (Gusrita & Martha, 2023). Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat bagi karyawan untuk berprestasi dalam bekerja. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasannya.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari Perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini bisa saja menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. misalnya, adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Tujuan penelitian yang akan dicapai dari penelitian ini antara lain adalah: Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Kurnia Bumi Raya Jakarta. Menurut Stoner, (2003:11), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Menurut (Kartono, 2002). Kepemimpinan menurutnya adalah sebuah kegiatan ataupun sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan kepada kemampuan yang dimiliki oleh orang itu guna membimbing orang lain didalam usaha mencapai berbagai tujuan yang ingin dicapai oleh kelompok.

Ramlan Ruvendi (2005:153) dengan judul "Imbalan dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Kesimpulan penelitian ini terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variable kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai.

(Prabu, 2017) Prabu (2005:103) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan. Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", penelitian tersebut memiliki kesimpulan bahwa secara bersama-sama seluruh variable bebas fakto-faktor kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variable terikat kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor kepemimpinan yang diberikan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

METODE

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di PT. Kurnia Bumi Raya yang beralamat di Jln Pahlawan Revolusi No.1/7a Jakarta Timur, Provinsi DKI Jakarta. Adapun waktu untuk penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada saat jam kerja resmi perusahaan, pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Januari 2023.

Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian menurut Umar (2005:57) adalah suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi satu dengan yang lain dengan kelompok tersebut. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yaitu:

1. Variabel independent, yang dilambangkan dengan simbol X adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau mempengaruhi variabel dependent (Umar, 2004:58). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent adalah kepemimpinan.
2. Variabel dependent, yang dilambangkan dengan simbol Y adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent (Umar, 2005:58). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent adalah kepuasan kerja karyawan

Pengukuran variabel dengan menggunakan skala likert, menurut (Sugiyono et al., 2017) jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Lima opsi pilihan yang disediakan terdiri atas Sangat Setuju, Setuju, Kurang

Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Yang masing-masing diberi dengan angka skor 5, 4, 3, 2, 1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja

- Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.
- Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan Sampel Y, sehingga dari tabel statistik diperoleh $r_{tabel} = 0,294$.
Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dianggap valid dan sebaliknya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 25 maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pernyataan untuk kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi nilai r untuk uji validitas instrument Penelitian variabel Kepuasan Kerja (Y)

	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Butir1	.494	0,294	Valid
Butir2	.441	0,294	Valid
Butir3	.328	0,294	Valid
Butir4	.548	0,294	Valid
Butir5	.533	0,294	Valid
Butir6	.489	0,294	Valid
Butir7	.395	0,294	Valid
Butir8	.474	0,294	Valid
Butir9	.442	0,294	Valid
Butir10	.545	0,294	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data dan kuisisioner melalui program SPSS 25 ,2024

Berdasarkan tabel 1 hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,294, maka untuk uji validitas instrument Kepuasan Kerja (Y) seluruh instrument dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan mampu mengukur apa yang diukurnya (valid).

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dari kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan	.798	10	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dan kuisisioner melalui program SPSS 25 ,2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas kepuasan, dapat dilihat nilai reliabilitas kuisisioner (*cronbach's Alpha*) yaitu sebesar 0,798, di mana nilai standar reliabilitas $>0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan atau derajat keeratan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya Adapun hasil korelasi yang dilakukan menggunakan program SPSS 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Koefisien Korelasi

		Kepemimpinan	Kepuasan
Kepemimpinan	Pearson	1	.548**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	44	44
Kepuasan	Pearson	.548**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan data dan kuisisioner melalui program SPSS 25 ,2024

Untuk mengetahui kuat atau lemah nya nilai korelasi(hubungan) maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r X atau Y

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

Sumber: Sugiyono, 2015-2016

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya cukup kuat dan Positif (0,548).

Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar Kepemimpinan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya dilakukan perhitungan determinasi yang diolah menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 ^a	.400	.384	48.57131

a. Predictors: (Constant), X Kepemimpinan

Sumber : Hasil pengolahan data dan kuisisioner melalui program SPSS 25 ,2024

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai (r^2) sebesar 0,40 atau 40%. Hal ini berarti Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 40% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Kurnia Bumi Raya, sedangkan sisanya sebesar 60% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya didalam kepuasan kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y), analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independent dengan variabel dependent apakah positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan . Hasil analisa regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	130.736	22.9476		5.697	.000
	Kepemimpinan	.419	.099	.548	4.246	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dan kuisioner melalui program SPSS 25 ,2024

Berdasarkan data dari tabel 4.31 di atas, maka diketahui bahwa regresi antara pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya dapat diformulasikan dengan model regresi yaitu : $Y = 130.736 + 0,419X$. Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diketahui bahwa konstanta (a) sebesar 130.736 menyatakan, jika Kepemimpinan(X) bernilai 0, maka Kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya nilainya sebesar 130.736 satuan.

Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,419 yang berarti, jika Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya meningkat sebesar 0,419. Hasil koefisien bernilai positif ini menandakan bahwa terjadinya hubungan positif antara Kepemimpinan kerja dengan Kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya. Semakin besar/tinggi Kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin meningkat pula Kepuasan kerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya.

Pembahasan

Merujuk pada hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kurnia Bumi Raya. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan penulis, diperoleh hasil hitung t hitung $> t$ tabel (4.246 $>$ 2.018) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kurnia Bumi Raya.

Analisis Statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara variabel X dan Y maka dapat diformulasikan yaitu $Y = 130.736$ dan $X = 0,419$. Konstanta sebesar 130.736. Menyatakan

bahwa jika tidak ada Kepemimpinan (X), maka Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Kurnia Bumi Raya nilainya sebesar 130.736 satuan. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,419 artinya jika Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja PT. Kurnia Bumi Raya mengalami peningkatan sebesar 0,419. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya, semakin baik Kepemimpinan maka semakin meningkat Kepuasan Kerja Karyawan.

Untuk memperjelas seberapa besar kontribusi variabel Kepemimpinan dalam upaya mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan, hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang diperoleh (r) sebesar 0,548. Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan cukup kuat dan positif.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi dari variabel Kepemimpinan yang dinotasikan dalam besarnya R square sebesar 0,40 atau 40% artinya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 40% sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini. Sedangkan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan t hitung $> t$ tabel (4.246 $>$ 2.018) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat

pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Kurnia Bumi Raya.

SIMPULAN

Berdasarkan Uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut : Korelasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya sebesar 0,548 koefisien korelasi cukup kuat dan positif. Hasil koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 40% sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian, seperti : upah, pelatihan atau pengembangan diri, ketersediaan peralatan kerja. Untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan antara variabel X dan Y maka dapat diformulasikan yaitu $Y = 130.736 + 0,419X$. Konstanta sebesar 130.736 satuan. Menyatakan bahwa jika tidak ada Kepemimpinan (X), maka Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kurnia Bumi Raya nilainya sebesar 130.736 satuan. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,419 artinya jika Kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya mengalami peningkatan sebesar 0,419. Berdasarkan hasil Uji hipotesis Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kurnia Bumi Raya, hal tersebut diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh t hitung > t tabel (4.246 > 2,018) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antaka, P. F. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 647–654.
- Anwar, M. (2020). *Manajemen Strategik: Daya saing dan globalisasi*. Sasanti Institute.
- Aziz, A. (2013). *Analisis Pengaruh Kinerja Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Path Analysis (Studi Kasus CV. Permata Alam-Yogyakarta). UPN" Veteran" Yogyakarta*.
- Bari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investi Islam*, 2(01), 197–219.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Gusrita, S., & Martha, A. (2023). Etika dalam Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 30070–30076.
- Iswahyudi, M. S., Munizu, M., Muktamar, A., Badruddin, S., Suryani, L., Kustanti, R., Dewi, L. P., Januaripin, M., Dewi, A. R., & Munawar, A. (2023). *Kepemimpinan Organisasi: Teori Dan Praktik*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Kartono, K. (2002). Pemimpin dan kepemimpinan, Bandung, PT. *Raja Grafindo Persada*.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 9(1), 43–48.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Prabu, A. (2017). Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya*.
- Putra, R. P. (2016). *Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Konsumen Pada Reborn Adventure Camping Gears Rental di Jember*.
- Rantesalu, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 711–723.
- Sugiyono, T., Sulistyorini, S., & Rusilowati, A. (2017). Pengembangan perangkat pembelajaran ipa berbunyi sets dengan metode outdoor learning untuk menanamkan nilai karakter bangsa. *Journal of Primary Education*, 6(1), 8–20.
- Tentama, F. (2015). Peran kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru pegawai negeri sipil (PNS) di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 1–8.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).