

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JALAN HIJAU PONDOK GEDE BEKASI

Silviana Maulida ¹⁾ dan Hery Wihasnanto ²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: herywihasnanto@unkris.ac.id

ABSTRACT

To analyze the influence of leadership style and work motivation on employee job satisfaction at PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. This research was carried out on PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. The research method used is a clear depiction of the relationship between variables. The population in this study were employees of PT. Jalan Pondok Hijau Pondok Gede Bekasi. By using the Isaac and Michael formula was obtained. The analysis method uses simultaneous and partially linear regression. The research results show that both simultaneous and partially leadership styles and work motivation have a positive and significant effect on employee job satisfaction of PT. Jalan Pondok Hijau Pondok Gede Bekasi.

Key word: *Leadership styles (;) work motivation (;) job satisfaction*

ABSTRAK

Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael didapat sampel. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan baik secara berganda dan sederhana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan (;) motivasi kerja (;) kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini perkembangan di dunia usaha yang semakin pesat mengakibatkan pada suatu kondisi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Timbulnya persaingan antar perusahaan tersebut mendorong pihak-pihak yang terlibat dalam aktivitas perusahaan untuk melakukan berbagai perbaikan dan perubahan-perubahan yang mengarah pada efisiensi usaha dan penciptaan daya saing untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang tepat dengan situasi perusahaan yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah menyesuaikan dalam situasi perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik secara langsung dan tidak langsung terhadap

bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi dari sifat, falsafah dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang bisa memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan penyesuaian dalam segala situasi.

Menurut Sutrisno (2018) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut pemahaman para ahli tentang gaya kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan di mana seseorang menggerakkan orang lain dengan membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama, bukan saling merendahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, dan mengendalikan karyawan atau bawahannya untuk bekerja demi kesadarannya sendiri dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Busro, (2018), antara lain: 1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator: a). Menyusun bagian kerja; b). Hubungan kerja; c). Tujuan; dan 2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator: a). Kepercayaan; b). Pengambilan gagasan; c). Tingkat kepedulian.

Pada hakikat nya, motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik (dorongan atau keinginan yang tidak perlu disertai persangsang dari luar) dan motivasi ekstrinsik (dorongan yang datangnya dari luar diri seseorang). Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2017). Motivasi merupakan elemen dasar yang mendasari seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap orang dalam bekerja selalu memiliki motivasi tersendiri. Ada yang memiliki motivasi untuk mencari pengalaman, mencari uang, maupun mencari relasi.

Mangkunegara (2017) menjelaskan motivasi kerja yang terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja perusahaan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau setuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Namun demikian, sistem motivasi organisasi dapat dianggap baik dari sudut pandang fungsi sistem motivasi dan dari sudut pandang penilaian dan motivasi para karyawan.

Tentunya menurut Sayuti (2015), motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar pekerja, dan kesempatan dalam bekerja. Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu suatu keadaan yang terbentuk dari lingkungan kerja seseorang, yang selanjutnya dapat membentuk dan menjadikan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan karya yang optimal. Indikator motivasi kerja menurut Fadillah (2013) sebagai berikut: 1) Tanggung jawab; 2) Prestasi kerja; 3) Peluang untuk maju; dan 4) Pengakuan atas kinerja.

Dengan kondisi perekonomian di era perdagangan bebas, PT Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi dituntut untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan, oleh karena itu PT Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi harus

memiliki manajemen yang baik dan tangguh, sehingga dapat melihat dan menggunakan peluang yang ada serta dapat mengidentifikasi masalah dan menyeleksi serta mengimplementasikannya dengan tepat. Untuk dapat meningkatkan kinerjanya maka manajer harus dapat menjalankan fungsi manajemen dengan baik yaitu perencanaan, koordinasi, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Sebagai bentuk nyata dalam melakukan berbagai perubahan dan peningkatan daya saing perusahaan, maka diperlukan berbagai pengambilan keputusan strategis, baik dalam perencanaan maupun pengalokasian sumber daya yang terbatas. Salah satu bentuk pengambilan keputusan strategis perusahaan adalah dengan melalui peningkatan kinerja manajer. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu motivasi kerja yang tinggi turut mempengaruhi pencapaian keselarasan tujuan.

Kepuasan Kerja karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Masalah motivasi karyawan yang terjadi di PT Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi yaitu banyaknya pekerjaan yang diberikan namun tidak mampu diselesaikan dengan baik, hal ini tentunya dari sisi karyawan memiliki banyak kendala dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Persaingan dalam dunia bisnis itu mengharuskan perusahaan menata kembali manajerial organisasinya.

Menurut Yuwono (2015), indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut: 1) Upah; 2) Promosi; 3) Supervisi; 4) Benefit; 5) *Contingents Rewards*; 6) *Operating Prosedur*; 7) *Co-Workers*; 8) *Nature Of Work*; dan 9) *Communication*.

Organisasi yang baik memiliki tujuan dan perusahaan yang ditetapkan ketika perusahaan berdiri digunakan untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan (*going concern*). Hal tersebut tidak berarti hanya untuk perusahaan yang besar saja namun tetap berpengaruh bagi perusahaan yang masih kecil. Alasan dipilihnya analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan dan agar dapat melaksanakan kinerja manajer dalam perusahaan secara keseluruhan dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi yang berjumlah 100 Orang. Dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael dengan kesalahan 5% , didapat sampel sebanyak 80 orang. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan sederhana. (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 80 responden tentang gaya kepemimpinan dengan jumlah 10 butir pernyataan, motivasi kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan, dan kepuasan kerja dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0.2199, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan tabel 1, reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan keputusan kerja membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.642	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.635	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.720	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah SPSS V. 25 tahun 2023

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Gaya Kepemimpinan	0,813	0,661	61,197	0,703	0,000	0.05
Motivasi Kerja				0,731	0,000	

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 72,952 > 3,115

0,000

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: data primer diolah, SPSS V. 25 (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 61,197 + 0,703 (X_1) + 0,731 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 2, Nilai F hitung sebesar 72,952 lebih besar dari F tabel (173,755 > 3,115), artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.661, artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 66,1% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 33,9% disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,703 artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 0,703 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi kerja tidak berubah. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,731, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 0,731 kali atau sebaliknya, dengan asumsi gaya kepemimpinan tidak berubah.

Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Gaya Kepemimpinan	0,648	0,420	68,597	0,755	0,000	0.05

Pengujian Signifikan
 $t_{hitung} > t_{tabel} = 7,514 > 1,991$

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: data primer diolah, SPSS V.25 (2023)

Persamaan Regresi $Y = 68,597 + 0,755 (X_1)$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.420, artinya gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 42,0% kepada kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi, sedangkan sisanya sebesar 58,6% disumbangkan faktor lain. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,755, artinya jika ada perbaikan gaya kepemimpinan satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 0,755 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Kons tanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Motivasi Kerja	0,799	0,638	58,374	0,203	0,000	0.05

Pengujian Signifikan
 $t_{hitung} > t_{tabel} = 11,735 > 1,991$

Keterangan: Variabel Kepuasan Kerja

Sumber: data primer diolah, SPSS V.25 (2023)

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 58,374 + 0,203 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.638, artinya motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 63,8% kepada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi sedangkan sisanya sebesar 36,2% disumbangkan faktor lain. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,203, artinya jika ada peningkatan motivasi kerja satu kali, maka kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi akan meningkat sebesar 0,203 kali, atau sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan dapat menunjang peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismayadi, *et al* (2020) dan Mathori, *et al* (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Hal ini dikarenakan pemimpin yang jujur akan menciptakan suasana pekerjaan yang tenang, mampu membina kerja sama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing, mendengarkan gagasan, ide, dan pendapat yang diucapkan oleh karyawan, mendorong konflik yang konstruktif dan bukannya destruktif, pemimpin memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya, pemimpin menganggap keputusan yang dibuatnya sebagai keputusan mutlak yang harus dilakukan, pemimpin yang mampu mengambil resiko apapun yang terjadi, semua pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, pemimpin yang melihat kualitas para karyawannya untuk menghasilkan kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan pemimpin peduli dengan masalah yang menghambat kinerja saya, sehingga ia siap untuk memberikan motivasi agar kembali fokus bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maher. (2019) dan Mwaisaka, *et al* (2019), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mendukung kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi. Hal ini dikarenakan mampu mengajukan pemikiran, gagasan pemecahan masalah yang berbeda dari orang lain, apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka karyawan perlu diajak berunding, jika jasa yang ditawarkan berkualitas dan harganya lebih murah dibandingkan pesaing yang lain bisa memberikan kepuasan tersendiri bagi pelanggannya, perusahaan yang memberikan kesempatan untuk pekerjaanya guna meningkatkan diri maupun karirnya bisa berkembang,

akan mampu mendukung pekerja lebih bersemangat ketika bekerja serta menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan gaji yang layak pada karyawan, kebutuhan akan keselamatan atau keamanan adalah kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan, dan memiliki motivasi yang kuat untuk terus memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Janovac, *et al* (2021), Omar, *et al* (2021) dan Rahayu, (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi; 2) Gaya kepemimpinan dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi; dan 3) Motivasi kerja dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Jalan Hijau Pondok Gede Bekasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, beberapa saran sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan; pemimpin harus mendengarkan permasalahan apa yang terjadi di setiap hari nya agar bisa bekerja dengan baik. Seorang pemimpin harus lebih meningkatkan hubungannya dengan para karyawannya dan lebih peka dengan karakteristik dan sifat-sifat karyawan,serta mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. 2) Motivasi kerja; pemimpin harus memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap kinerja karyawannya, serta seorang pemimpin harus bersikap adil terhadap karyawannya agar tidak terjadi kesalahpahaman. Seorang pemimpin harus tegas dan dapat mempertanggung jawabkan apa yang telah di katakan kepada karyawannya.; 3) Kepuasan kerja; perusahaan sebaiknya dapat menciptakan suasana yang kondusif yaitu adanya suasana yang harmonis dan serasi dalam setiap pelaksanaan aktivitas kerja di antara karyawan. Agar karyawan terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka; dan 4) Untuk penelitian selanjutnya; kiranya dapat menambah beberapa sampel untuk dapat lebih baik lagi hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fadillah, Bayu, (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Jurnal Sosial dan Politik*: Semarang.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Janovac T, Virijevic Jovanovic S, Tadic J, Tomic G. (2021). The Influence of Employee Motivation Factors on Job Satisfaction in Mining Companies. *Jurnal Studi Manajemen Polandia*. Vol 2

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Maher, F. (2019). Impact of Leadership Style on Employee Job Satisfaction in the Hospitality Industry. *International Journal of Heritage, Tourism and Hospitality*. Vol 13.

Mathori1, Muhammad., Ambara, Eka dan Kusumastuti, Diyah Afriani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di UPT Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta . *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol.2, No.4, Desember 2022, 1263 – 1285

Mwaisaka, Davidson., K'Aol, George dan Ouma, Caren. (2019). Davidson Mwaisaka, George K'Influence of Directive and Supportive Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in Commercial Bank in Kenya. *Internasional Journal of Human Capital Management*. Vol. 3 No. 2 (2019). Pp. 42-60.

Omar, Muhamad Saufiyudin., Idrus Ilyana Mohd dan, Nor As. (2021). The Influence of Job Motivation on Job Satisfaction : A Case Study of Polytechnic Academic Staff. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* Vol 6.

Rahayu, Ningrum. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*. Volume 2 No. 2 Desember 2020

Rismayadi, Budi., Faddila, Syifa Pramudita dan Maem, Mumun. (2020). The Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction in Industrial Estate in Karawang. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Vol. 24, Issue 1, pp. 7952-7961.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sayuti. (2015). *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.