

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT.JORDAN PERSADA KENCANA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : CALVIN MARSELINO SUTOYO

NIM : 115180354

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Calvin Marselino Sutoyo
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180354
Program Studi : SI Manajemen
Alamat :
Telp. :
HP. :

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 20 Desember 2021



Calvin Marselino Sutoyo

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

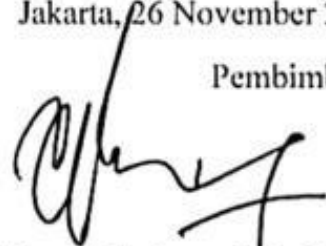
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : CALVIN MARSELINO SUTOYO
NIM : 115180354
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
JORDAN PERSADA KENCANA DI
JAKARTA UTARA.

Jakarta, 26 November 2021

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Calvin Marselino Sutoyo**
NIM : **115180354**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan
Transformasional dan Lingkungan Kerja
terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT.JORDAN PERSADA KENCANA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji :
2. Anggota Penguji : -
-

Jakarta,
Pembimbing,

(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) CALVIN MARSELINO SUTOYO

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.JORDAN PERSADA KENCANA

(C) xvii+99 halaman, 2021,

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan karyawan PT.Jordan Persada Kencana. Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan PT. Jordan Persada Kencana di Jakarta Utara. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *non probability sampling* yang berjumlah 50 responden dengan menyebarkan kuisisioner secara online menggunakan *Google Form*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* yang dibantu dengan program *SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Jordan Persada Kencana di Jakarta Utara, sedangkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan di PT. Jordan Persada Kencana di Jakarta Utara.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja,dan Kepuasan Kerja.

(F) Daftar Pustaka : 45 (2009-2021)

(G) Carol Daniel Kadang, S,E., M.M.

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) CALVIN MARSELINO SUTOYO

(B) *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF PT.JORDAN PERSADA KENCANA*

(C) xvii+99 halaman, 2021,

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) **Abstract** : *The purpose of this study was to examine the effect of Transformational Leadership Style and Work Environment on Job Satisfaction of the employees of PT. Jordan Persada Kencana. This study uses a sample of employees of PT. Jordan Persada Kencana in North Jakarta. The sample was selected using a non-probability sampling method, totaling 50 respondents by distributing online questionnaires using Google Form. The analytical technique used is Structural Equation Modeling assisted by the SmartPLS version 3.3.3 program. The results of this study are Transformational Leadership Style has a positive and significant influence on organizational commitment to employees at PT. Jordan Persada Kencana in North Jakarta, while the Work Environment has a positive and significant influence on organizational commitment to employees at PT. Jordan Persada Kencana in North Jakarta.*

Keywords : *Transformational Leadership, Work Environment, job Satisfaction.*

(F) *Reference List* : 45 (2009-2021)

(G) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“I Never Lose.

I Either Win or Learn.”

-Nelson Mandela

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua, dan sahabat - sahabat
yang saya sayangi.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Jordan Persada Kencana”. Dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, peneliti banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada :

1. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

7. Seluruh keluarga tercinta khususnya papa dan mama yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
8. Untuk Pacar Penulis, yang tercinta Imelda Liputri yang selalu memberi semangat dan dukungan.
9. Sahabat-sahabat terdekat, yaitu Jonathan Adriel Wijaya, Nicholas, Michelle Claudia, Anastasia Cindy Tjay, Yosua Tantri Saman dan Gilbert Christen Abraham Jacob yang selalu mendukung, menyemangati, dan membantu dalam keadaan apapun.
10. Teman-teman perkuliahan yang selalu bersedia dalam membantu, menyemangati, dan mendukung satu sama lain selama menjalani perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
11. Responden yang telah bersedia mengisi data kuisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 15 Desember 2021

Calvin Marselino Sutoyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABLE.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG	Error! Bookmark not defined.
B. IDENTIFIKASI MASALAH	3
C. BATASAN MASALAH.....	3
D. RUMUSAN MASALAH.....	4
E. TUJUAN PENELITIAN.....	4
F. MANFAAT PENELITIAN	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	9
C. Kaitan antar variabel-variabel.....	17
D. Penelitian sebelumnya yang relevan.....	18
E. Kerangka penelitian dan hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian	25
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	26
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	28
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	31
E. Analisis Data.....	37

F. Asumsi Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Deskripsi Subjek Penelitian	42
B. Deskripsi Objek Penelitian	46
C. Hasil Analisis Data	51
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Keterbatasan dan Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	63
DAFTAR LAMPIRAN.....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	79

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Skor Skala <i>Likert</i> pada Variabel Independen dan Dependen	28
Tabel 3.2 Variabel Independen – Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) ..	28
Tabel 3.3 Variabel Independen – Lingkungan Kerja (X2)	29
Tabel 3.4 Variabel Dependen - Kepuasan Kerja karyawan (Y)	30
Tabel 3.5 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	32
Tabel 3.6 Hasil <i>Outer Loading</i>	33
Tabel 3.7 Hasil <i>Cross Loading</i>	35
Tabel 3.8 Hasil Fornell-Larcker.....	36
Tabel 3.9 Hasil <i>Composite Reliability</i>	37
Tabel 3.10 Hasil Cronbach’s Alpha.....	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan Transformasional	47
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Lingkungan Kerja	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja karyawan	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (<i>R-Square</i> atau R^2).....	51
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	52
Tabel 4.11 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	53
Tabel 4.12 <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 3.1 Diagram Struktural.....	31
Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas.....	34
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	57

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era Globalisasi banyak Perusahaan harus menghadapi hal-hal baru yang belum pernah dihadapi yang dimana menuntut Perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi terhadap segala hal-hal baru yang ada dalam era ini. Dengan adanya adaptasi atau perubahan baru pasti terjadi beberapa kendala yang dapat merugikan perusahaan.

Salah satu kendalanya adalah ketidakpuasan kerja karyawan yang dimana mengurangi tingkat kinerja suatu perusahaan. Maka dari itu perubahan yang dilakukan oleh perusahaan harus dikomunikasikan dengan baik dan perubahan tersebut harus memiliki keuntungan bagi para karyawan atau bahkan menjadikan lingkungan perusahaan menjadi lingkungan yang baik dan produktif bagi seluruh karyawan.

Produktivitas atau hasil kerja karyawan akan meningkat seiring dengan terciptanya kepuasan kerja. Dengan kata lain Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya memelihara tingkat kinerja karyawan yang diinginkan. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa besar tingkat keseriusan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan (Siagian, 2011:57).

Lingkungan kerja yang baik dapat dibentuk dari struktur manajemen yang baik. Maka peran Manajemen SDM disini sangatlah penting dimana para Manajemen dituntut untuk memberikan motivasi dan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan dimana mereka tidak tertekan. seorang karyawan mampu kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan

kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja adalah kumpulan sarana juga prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2010).

Perusahaan yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki banyak peluang untuk bersaing dengan perusahaan lain di era globalisasi karena terus berinovasi dan melakukan adaptasi sesuai dengan perkembangan yang terjadi. Bukan hanya melakukan perubahan sesuai dengan perkembangan tetapi juga melakukan perubahan terkait persoalan tentang karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yaitu dimana pemimpin Memberikan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya serta kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat (Wahjosumidjo, 2003:278).

Kepuasan kerja memiliki berbagai seperti membuat karyawan lebih produktif, meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mengurangi tingkat stress pada karyawan. Kepuasan kerja juga berfungsi meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan karyawan yang puas akan pekerjaannya ia akan memberikan performa yang baik bagi perusahaannya.

Perusahaan CV Jordan Paper memiliki tekad untuk memberikan kesejahteraan bagi seluruh karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja dan struktur kepemimpinan yang baik pula agar para karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Secara tidak langsung dengan karyawan yang kepuasan kerjanya dipenuhi, maka perusahaan akan juga berkinerja dengan baik untuk mencapai tujuannya.

Ada banyak factor yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan terhadap sebuah perusahaan. Salah satunya perusahaan tidak menyediakan lingkungan yang baik misalnya para bawahan tidak memiliki komunikasi yang baik terhadap bawahan yang dapat berakibat kurangnya kerja sama dan kordinasi yang dimana dapat mempengaruhi hasil pekerjaan. Lalu ada juga permasalahan dimana gaya kepemimpinan yang dianut selalu berganti setiap tahunnya yang membuat para karyawan harus terus beradaptasi terhadap perubahan yang ada. Hal tersebut dapat juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kepuasan kerja tidak tercapai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam pendahuluan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang bekerja dengan performa yang tidak maksimal karena tidak tercapainya kepuasan kerja.
2. Terdapat karyawan yang tidak merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan.
3. Terdapat karyawan yang tidak dapat menjalankan kerjasama tim dengan baik karena lingkungan kerja yang tidak mendukung.

C. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Luas lingkup hanya meliputi informasi seputar kepuasan kerja dari seorang karyawan.
- 2) Informasi yang disajikan yaitu : pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah terdapat pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jordan Persada Kencana?
- 2) Apakah terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jordan Persada Kencana?

E. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jordan Persada Kencana
- 2) Untuk menganalisis pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jordan Persada Kencana.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini membuat penulis dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta pelajaran tentang Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja sehingga dapat digunakan sebagai pedoman bagi CV Jordan Paper dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dalam organisasinya.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang topik yang dibahas, yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Raziq, Raheela Maulabakhsh, (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance* 23(1), 717–725.
- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of inequity. *Journal of abnormal social psychology*, 67, 422-436.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alex, S Nitisemito, (2008), *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni, 2017, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Didit Setyo Pambudi, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (studi padakaryawan pt telkom indonesia witel jatim selatan malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(1), 164-171.
- Dharmawan. (2011). *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (2011). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition*. United States : Prentice Hall College Div.
- Hair, J. F., Ringle C. M., Gudergan, S. P., Fischer, A., Nitzl, C. & Menictas, C. (2018). Partial least squares structural equation modelling based discrete choice modelling: An illustration in modeling retailer choice. *Original Research, 12*, 115-142.
- Herzberg, F. (1966). *Work And Nature of Man*. Cleveland: World Publishing
- Hidayat Zainul & Taufiq Muhammad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Manajemen, 2*(1), 2088-0944
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy, G. J. (2012). *Leadership:Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Irmayanthi Ida, Ni Putu Pratiwi & Bagus Ketut Surya Bagus. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, 9*(4),1572-1593
- Kartini Kartono.(2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Laila Khasanah, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Pemediasi Studi di BPRS Yogyakarta. *El-Ghiroh : Jurnal Studi Keislaman, 17*(02),19-39
- Landy, F. J., Barnes, J. L., dan Murphy, K. R. (1978). Correlates of Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluation. *Journal of Applied Psychology, 63*, 751-754
- Locke, E.A, (1969), *The Natural and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Arganizational Psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.

- Surya, M Insani & Wijaya Oey Hannes. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4) 1044-1050
- Mohammad Karim.(2010). *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang : UIN-Maliki press
- Porter, L.W. 1961. *A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job*. New York: International Text Book Company.
- Purnomo, Heru & Cholil, Muhammad, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administrative Di Universitas Sebelas Maret Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 27-35
- Ringle, C. M., Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *Springer International Publishing*, 13, 1-41.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT.Refika Aditama
- Soetjipto, Budi W.(2009). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Edisi 5)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

- Suray, M.I. & Wijaya, O.H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT.Planet Selancar Mandiri di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahawan*, 2(4), 1044-1050
- Tiomantara, P.K. & Adiputra, I.G.(2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahawan*, 3(3), 853-863
- Wahjosumidjo.(2003) *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada
- Windiana, Livia & Tain, Anas & Baroh, Istis. (2020). Kepuasan Kerja Karyawan Di Unit Usaha. *Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian Dan Bisnis*, 3(2),87-92
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks

