

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Anastasia Devindra Mulyono¹, Sanny Ekawati^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: anastasiadevindra@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: sannye@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 19-01-2023, revisi: 17-07-2023, diterima untuk diterbitkan: 12-09-2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 52 orang. Teknik pemilihan sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dalam bentuk *google form*. Analisis data penelitian menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of leadership style, work motivation, and organizational culture on employee job satisfaction. This study used a causal design with a quantitative approach. The sample in this study were all company employees, totaling 52 people. The sample selection technique used a saturated sample. The research instrument used a google form questionnaire. Analysis of research data using SmartPLS software version 3.3.9. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant influence on employee job satisfaction. Meanwhile, leadership style and organizational culture have a positive but insignificant effect on employee job satisfaction.

Keywords: leadership style, work motivation, organization culture, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk dirasakan oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas, secara otomatis hasil kerja yang akan diberikan oleh para karyawan akan meningkat. Hasil kerja merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan semua tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Fattah, 2017).

PT. SG merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *retail* dan memiliki 5 toko yang bernama “VV” sehingga penempatan kerja bagi setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Terdapat beberapa masalah yang terjadi di dalam perusahaan yaitu, beberapa karyawan kurang semangat dalam melakukan tugas yang telah ditetapkan dan

melakukan kesalahan-kesalahan kecil dalam proses penjualan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pemberian penghargaan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik sehingga motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi menurun.

Lokasi penempatan kerja setiap karyawan PT. SG memiliki jarak yang cukup berjauhan. Ketika pemimpin tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan pengawasan kepada setiap karyawan, maka hal tersebut membuat karyawan menjadi kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk memperhatikan pekerjaan yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya, agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat mengganggu aktivitas dalam bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu tindakan yang menjadi salah satu contoh budaya organisasi, karena arahan yang diberikan seorang pemimpin merupakan suatu pengingat bagi karyawan untuk bekerja secara teliti. Ketika karyawan kurang teliti dalam bekerja, maka pekerjaan yang seharusnya dilakukan tanpa hambatan, akan menjadi suatu masalah.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. SG dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Kajian teori

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif mengenai pekerjaan yang telah dilakukan dan dihasilkan oleh seorang karyawan (Robbins et al., 2017). Menurut Akbar (2019), indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk naik jabatan.

Two-factor theory

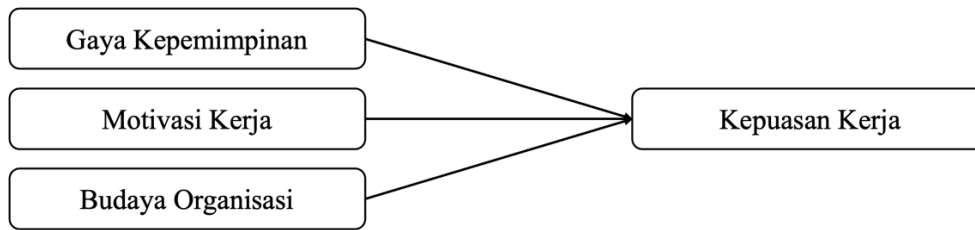
Motivasi kerja dapat disebabkan dari dalam diri atau dari luar diri seseorang sehingga dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan dalam bekerja (Sukri & Rahardjo, 2019). Teori motivasi dua faktor atau *two-factor theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg, teori motivasi ini terdiri dari dua faktor yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Robbins et al., 2017). Kedua faktor tersebut yaitu faktor motivator dan faktor faktor *hygiene*.

Two contemporary leadership theory

Teori kepemimpinan kontemporer menjelaskan mengenai gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang dapat menginspirasi melalui ide, perilaku, dan kata-kata yang diberikan kepada para karyawannya (Robbins et al., 2017). Teori kepemimpinan kontemporer terbagi menjadi dua yaitu kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transaksional-transformasional.

Budaya organisasi

Budaya organisasi terdiri dari keyakinan, asumsi, dan nilai-nilai bersama yang ada didalam suatu organisasi, sehingga keyakinan, asumsi, dan nilai-nilai tersebut dapat menentukan norma-norma dan pola perilaku yang akan muncul didalam suatu organisasi (Johns & Saks, 2017). Budaya organisasi merupakan nilai dan keyakinan bersama berdasarkan kebiasaan yang sering dilakukan sehingga dibentuk menjadi norma (Nelly & Erdiansyah, 2021).



Gambar 1. Model kerangka pemikiran

Berdasarkan model kerangka pemikiran pada Gambar 1, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:
 H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah desain kausal. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan rentang waktu penelitian ini menggunakan rentang waktu *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT SG yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel penelitian.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel dan instrumen

Variabel	Indikator	Sumber
Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Pimpinan mampu menyampaikan visi dan misi perusahaan sehingga dapat dipahami oleh seluruh karyawan.	Mwesigwa <i>et al.</i> , (2018)
	2. Pimpinan selalu perhatian terhadap karyawan.	
	3. Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk ikut serta dalam memberikan solusi terhadap masalah yang terjadi di perusahaan.	
	4. Pimpinan memberikan inspirasi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.	
	5. Pimpinan menjadi <i>role model</i> yang baik bagi karyawan.	
Motivasi Kerja (X2)	1. Hubungan yang baik dengan pimpinan memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan.	Mardanov (2020)
	2. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.	
	3. Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok saya.	
	4. Perusahaan memberikan rasa aman kepada saya dengan memberikan jaminan ketenagakerjaan.	
	5. Saya dapat meningkatkan keterampilan kerja saya di perusahaan ini.	
	6. Suasana tempat saya bekerja nyaman.	
Budaya Organisasi (X3)	1. Pimpinan mengarahkan karyawan untuk memperhatikan detail dalam melakukan pekerjaan.	Pawirosumarto <i>et al.</i> , (2017)
	2. Pimpinan mendorong saya untuk melakukan inovasi-inovasi baru bagi organisasi.	
	3. Pimpinan memfokuskan karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	3. Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.	Pawirosumarto <i>et al.</i> , (2017)
	4. Peluang untuk promosi kerja berdasarkan prestasi kerja karyawan.	
	5. Hubungan saya dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik.	
	6. Pekerjaan yang saya lakukan menyenangkan karena sesuai dengan kemampuan saya.	
	7. Pimpinan memberikan pengarahan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis validitas

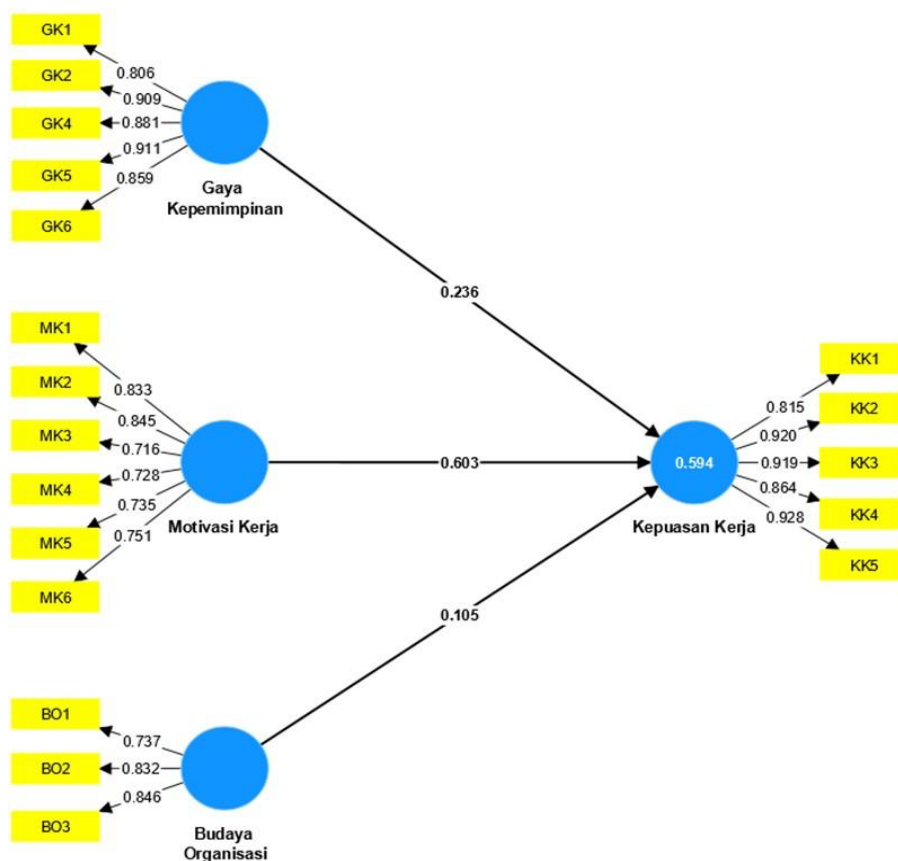
Uji analisis validitas merupakan suatu uji yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu alat ukur sehingga mampu mengukur dan mengungkap data dari variabel yang akan diteliti secara tepat (Anshori & Iswati, 2020). Menurut Ghazali & Latan (2015) uji analisis validitas terbagi menjadi dua yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Tabel 2. Hasil uji validitas konvergen nilai AVE

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0,793
Gaya Kepemimpinan	0,764
Motivasi Kerja	0,592
Budaya Organisasi	0,651

Menurut Ghazali & Latan (2015), suatu indikator dapat dinyatakan valid jika nilai AVE > 0,50. Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua indikator pada variabel dalam penelitian ini telah memiliki nilai AVE > 0,50 sehingga setiap indikator dalam variabel penelitian ini sudah memenuhi kriteria nilai dari konvergen validitas.



Gambar 2. Hasil uji validitas konvergen *outer loadings*

Menurut Ghazali & Latan (2015), suatu indikator dapat dinyatakan valid jika nilai *outer loadings* > 0,70. Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat bahwa semua indikator pada variabel penelitian telah memiliki nilai *outer loadings* > 0,70 sehingga setiap indikator telah memiliki nilai validitas yang cukup tinggi dan memenuhi kriteria nilai dari konvergen validitas.

Tabel 3. Hasil uji validitas diskriminan *cross loadings*
 Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Indikator	KK	GK	MK	BO	Keterangan
KK1	0,815	0,379	0,610	0,291	Valid
KK2	0,920	0,455	0,689	0,429	Valid
KK3	0,919	0,349	0,622	0,383	Valid
KK4	0,864	0,424	0,609	0,301	Valid
KK5	0,928	0,504	0,674	0,519	Valid
GK1	0,299	0,806	0,178	0,243	Valid
GK2	0,434	0,909	0,296	0,429	Valid
GK4	0,457	0,881	0,272	0,281	Valid
GK5	0,491	0,911	0,365	0,421	Valid
GK6	0,357	0,859	0,291	0,390	Valid
MK1	0,611	0,420	0,833	0,425	Valid
MK2	0,715	0,292	0,845	0,349	Valid
MK3	0,347	0,266	0,716	0,456	Valid
MK4	0,449	0,154	0,728	0,357	Valid
MK5	0,513	0,133	0,735	0,068	Valid
MK6	0,578	0,220	0,751	0,199	Valid
BO1	0,283	0,333	0,333	0,737	Valid
BO2	0,310	0,390	0,276	0,832	Valid
BO3	0,435	0,291	0,337	0,846	Valid

Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai *cross loading* dinyatakan valid jika nilai indikator lebih besar dari setiap konstruk yang diukur dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya. Berdasarkan Tabel 3, nilai *loading factor* pada satu variabel lebih besar dari nilai *loading factor* pada setiap variabel lainnya, sehingga nilai *cross loading* dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil uji validitas diskriminan Fornell-Larcker *criterion*
 Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

	BO	GK	KK	MK
BO	0,807			
GK	0,409	0,874		
KK	0,438	0,478	0,890	
MK	0,391	0,329	0,721	0,770

Menurut Ghazali dan Latan (2015), nilai Fornell-Larcker *criterion* dinyatakan valid jika akar kuadrat AVE lebih dari korelasi variabel. Berdasarkan Tabel 4, nilai akar kuadrat AVE seluruh variabel lebih dari korelasi variabel laten, sehingga nilai Fornell-Larcker dapat dinyatakan valid.

Analisis reliabilitas

Uji analisis reliabilitas menunjukkan konsistensi instrumen, dimana instrumen tersebut dapat dipercaya jika menunjukkan hasil pengukuran yang konstan meskipun diuji berkali-kali (Kusumastuti *et al.*, 2020). Menurut Zamzam dan Marnisah (2021) uji analisis reliabilitas terbagi menjadi dua yaitu *cronbach's alpha* harus > 0,60 dan *composite reliability* harus > 0,70.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas *Cronbach's alpha*
 Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,934	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,923	Reliabel
Motivasi Kerja	0,863	Reliabel
Budaya Organisasi	0,738	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach's alpha* pada variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki hasil nilai lebih dari 0,60 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat memenuhi kriteria penilaian *cronbach's alpha*.

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas *composite reliability*

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,939	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,942	Reliabel
Motivasi Kerja	0,884	Reliabel
Budaya Organisasi	0,773	Reliabel

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa nilai dari *composite reliability* pada variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki hasil nilai lebih dari 0,70 sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat memenuhi kriteria penilaian *composite reliability*.

Hasil uji *R-Square*

Hasil uji *R-Square* dilakukan untuk memprediksi berapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali & Latan, 2015). Menurut Chin (1998) terdapat tiga kategori penilaian yaitu 0,67 (nilai kuat), 0,33 (nilai moderat), dan 0,19 (nilai lemah).

Tabel 7. Hasil uji *R-Square*

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Variabel	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,568

Berdasarkan hasil analisis uji *R-square* pada Tabel 7, nilai uji *R-square* memiliki hasil 0,568. Oleh karena itu, kontribusi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh 56,8% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dan memiliki kategori nilai moderat.

Hasil uji *F-Square*

Menurut Hair *et al.*, (2017) hasil uji *F-Square* dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen yang telah ada dan terdapat empat kategori nilai yaitu < 0,02 (tidak memiliki pengaruh), 0,02 (nilai pengaruh kecil), 0,15 (nilai pengaruh sedang), 0,35 (nilai pengaruh sangat besar).

Tabel 8. Hasil uji *F-square*

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Variabel	<i>F-Square</i>
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,110
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,727
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,021

Berdasarkan hasil analisis uji *F-square* pada Tabel 8, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,110 sehingga memiliki pengaruh yang kecil terhadap nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja memiliki nilai 0,727 sehingga memiliki pengaruh yang besar terhadap nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja. Variabel budaya organisasi memiliki nilai 0,021 sehingga memiliki pengaruh yang kecil terhadap nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja.

Hasil uji *Goodness of Fit* (GoF)

Menurut Ghozali & Latan (2015) hasil uji *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan untuk mengetahui nilai kecocokan model terhadap sampel data dan didapatkan melalui nilai NFI dengan tiga kriteria penilaian yaitu 0 – 0,25 (nilai GoF kecil), 0,25 – 0,36 (nilai GoF moderat), 0,36 (nilai GoF besar).

Tabel 9. Hasil uji GoF
 Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Saturated Model	
NFI	0,647

Berdasarkan hasil analisis uji GoF pada Tabel 9, nilai NFI memiliki hasil 0,647. Oleh karena itu, nilai kecocokan model terhadap sampel data memiliki hasil nilai GoF besar.

Hasil uji *path coefficients*

Tabel 10. Hasil uji *path coefficients*
 Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS

Variabel	Path Coefficients	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,236	0,232	0,136	1,742	0,082
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,603	0,612	0,113	5,315	0,000
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,105	0,115	0,126	0,837	0,402

Berdasarkan Tabel 10, gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,236 dan *p-value* > 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan Arifin *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,603 dan *p-value* < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Hidayat *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,105 dan *p-value* > 0,05, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah untuk menambahkan jumlah variabel independen agar penelitian yang dilakukan memiliki hasil yang lebih baik dalam meneliti variabel kepuasan kerja karyawan. Saran berikutnya adalah dimohon untuk peneliti yang akan melakukan penelitian yang serupa,

untuk meneliti perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak. Hal ini dapat membantu peneliti untuk memiliki sampel penelitian yang lebih luas sehingga hasil penelitian yang didapatkan lebih baik.

Ucapan terima kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada Direktur perusahaan PT SG karena telah memberikan kesempatan untuk saya dalam melakukan penelitian di perusahaan, selain itu saya juga mengucapkan terima kasih kepada para karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- Akbar, A. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Penerbit Pustaka Taman Ilmu.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Arifin, Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Effect of Leadership Style, Organizational Culture, and Commitment on Work Satisfaction and Primary School Teacher's Performance in Rimba Sub-District of Rokan Hilir. *Procuratio*, 442-455.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modelling. *Lawrence Erlbaum Associates, Inc*, 295-336.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Elmatera Anggota IKAPI.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*, 2nd Edition. Thousand Oaks, California: Sage Publications Inc.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 142-155.
- Johns, G., & Saks, A. M. (2017). *Organizational Behaviour Understanding and Managing Life at Work*. Toronto: Pearson Education.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Deepublish.
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 223-240.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2018). Leadership styles, job satisfaction and organizational commitment among academic staff in public universities. *Journal of Management Development*, 253-268.
- Nelly, R. & Erdiansyah, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(4), 427-432. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 1337-1358.

- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja menggunakan Structural Equation Model. *JABE: Journal of Applied Business and Economic*, 376-397.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Second Edition Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Sukri, S. & Rahardjo, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 4(3), 41-47. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v4i3.7914>
- Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). *Model Penulisan Tesis Manajemen Kuantitatif Berbasis Analisis dan Implikasi Manajerial*. Semarang: Deepublish.