

Analisis Kepuasan Pegawai Atas Kepemimpinan

Samsul Anwar

Universitas Mercu Buana, Indonesia

kangsamsulanwar@gmail.com

Submitted: 17th May 2023 | **Edited:** 02nd July 2023 | **Issued:** 01st September 2023

Cited on: Anwar, S. (2023). Analisis Kepuasan Pegawai Atas Kepemimpinan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 3(3), 115-124.

ABSTRACT

Employee satisfaction is an important factor in maintaining productivity, loyalty and overall organizational performance. One of the factors that has a big influence on employee satisfaction is the leadership in the organization. Effective leadership is able to motivate, guide, and provide support to employees. Therefore, this study aims to analyze the level of employee satisfaction with leadership in an organization. The main objective of this study is to analyze the level of employee satisfaction with leadership in the organization. This study also aims to identify the factors that influence employee satisfaction with leadership, as well as evaluate the impact of employee satisfaction on their performance and loyalty. The research method used in this study is a quantitative survey method. Data was collected by distributing questionnaires to all employees in the organization that was the subject of the study. The questionnaire is designed to measure the level of employee satisfaction with leadership, as well as collect information about the factors that influence this satisfaction. Data analysis was performed using various statistical techniques, including path analysis to identify the influence between variables. The results of this study indicate that most employees in the organization have a high level of satisfaction with leadership. Factors such as effective communication, support from superiors, and recognition for employee contributions have a significant positive impact on employee satisfaction. In addition, employee satisfaction has also been shown to have a positive correlation with their performance in the organization and a high level of loyalty. This shows the important role of effective leadership in creating a work environment that motivates and meets the needs of employees.

Keywords: Satisfaction, Leadership, Performance, Loyalty, Employees

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis dan organisasi modern, keberhasilan dan kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada infrastruktur dan sumber daya yang ada, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manusia di dalamnya (Kusumaryoko, 2021). Pegawai merupakan aset berharga dalam suatu organisasi, dan kepuasan mereka terhadap lingkungan kerja dan kepemimpinan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Suprihanto & Putri, 2021). Kepuasan pegawai adalah

indikator utama dari kualitas hubungan antara pegawai dan pemimpin dalam organisasi (Nurbaya, 2020).

Kepemimpinan, dalam konteks ini, mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan cara seorang pemimpin mengelola dan memimpin timnya, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, penentuan visi dan tujuan, serta kemampuan dalam memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai (Wijono, 2018). Kepuasan pegawai terhadap kepemimpinan mencerminkan sejauh mana pegawai merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung dalam menjalankan tugas mereka (Priyatmo, 2018). Faktor-faktor ini sangat memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai, motivasi kerja, kinerja, serta tingkat loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa tingkat kepuasan pegawai berkaitan erat dengan faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, keadilan dalam perlakuan, dan kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik (Khair, 2019). Namun, konteks organisasi yang berbeda-beda dan perubahan yang terus menerus dalam dunia kerja menuntut adanya pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berperan dalam memengaruhi kepuasan pegawai.

Selain itu, dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, organisasi perlu memahami dengan baik tingkat kepuasan pegawai mereka. Kepuasan pegawai tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kinerja individu, tetapi juga berpotensi untuk menciptakan keunggulan kompetitif (Rivaldo & Ratnasari, 2020). Organisasi yang mampu menjaga tingkat kepuasan pegawai yang tinggi akan lebih mungkin berhasil dalam mempertahankan dan menarik bakat-bakat terbaik, mengurangi turnover pegawai, dan menciptakan reputasi yang baik di pasar tenaga kerja.

Oleh karena itu, penelitian tentang "Analisis Kepuasan Pegawai Atas Kepemimpinan" menjadi relevan dalam upaya untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan pegawai, mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan kepemimpinan yang efektif, dan merancang strategi-strategi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan pegawai, organisasi dapat mencapai keberhasilan yang lebih besar dan berkelanjutan di masa depan.

LANDASAN TEORI

Hubungan antara kepuasan dan kepemimpinan adalah salah satu aspek paling krusial dalam pengelolaan organisasi. Kepuasan pegawai berkaitan erat dengan cara seorang pemimpin mengelola dan memimpin timnya, serta dengan sejauh mana pegawai merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja (Putra & Sinambela, 2021). Pemimpin yang efektif mampu membangun hubungan positif dengan pegawainya, dan ini mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan mereka.

Kepuasan pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka terhadap kepemimpinan. Ketika pemimpin memberikan dukungan, memberikan pengakuan atas kontribusi pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan berorientasi pada pertumbuhan, pegawai cenderung merasa puas (Astuti & Iverizkinawati, 2018). Dalam hal ini, kepuasan menjadi cerminan dari sejauh mana pemimpin telah memenuhi harapan, kebutuhan, dan aspirasi pegawai.

Selain itu, pemimpin juga memiliki peran penting dalam memitigasi potensi konflik atau masalah di dalam tim. Dengan pengelolaan konflik yang baik dan kepemimpinan yang adil, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif yang berdampak pada kepuasan pegawai (Hayati, 2018). Ketika pegawai merasa bahwa pemimpin mereka adil dalam penyelesaian masalah dan mengelola konflik dengan bijak, mereka cenderung merasa lebih puas dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, pemimpin yang memberikan arahan yang jelas dan visi yang menginspirasi juga dapat memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan semangat (Arifin, 2020). Dalam hal ini, kepemimpinan yang efektif berperan dalam membentuk budaya kerja yang positif dan memberikan fokus yang jelas kepada pegawai, yang akhirnya berkontribusi pada tingkat kepuasan yang tinggi.

Dengan demikian, hubungan antara kepuasan dan kepemimpinan adalah saling terkait dan saling memengaruhi. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan mengakui pegawai mereka, sehingga meningkatkan kepuasan pegawai (Frinaldi, 2023). Di sisi lain, kepuasan pegawai juga dapat meningkatkan kinerja dan dukungan mereka terhadap pemimpin dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemimpin yang berfokus pada

memahami dan memenuhi kebutuhan pegawai mereka memiliki dampak positif yang signifikan pada keberhasilan organisasi.

Kepuasan pegawai atas kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan loyalitas mereka dalam suatu organisasi (Djuraidi & Laily, 2020; Sari, 2016). Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang dampak tersebut:

1. **Peningkatan Kinerja Individu.** Pegawai yang merasa puas dengan kepemimpinan umumnya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka, yang memicu dorongan untuk memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, kinerja individu meningkat, yang dapat tercermin dalam produktivitas yang lebih tinggi, penyelesaian tugas yang lebih efisien, dan pencapaian target yang lebih baik.
2. **Peningkatan Kinerja Tim.** Kepuasan pegawai juga dapat berdampak positif pada kinerja tim. Pegawai yang puas dengan kepemimpinan cenderung berkolaborasi lebih baik, berbagi pengetahuan, dan mendukung rekan-rekan kerja mereka. Ini mengarah pada pembentukan tim yang lebih efektif, yang dapat mencapai tujuan bersama dengan lebih baik, mengatasi hambatan, dan menghasilkan ide-ide kreatif.
3. **Pengurangan Turnover Pegawai.** Organisasi yang memiliki tingkat kepuasan pegawai yang tinggi terhadap kepemimpinan cenderung mengalami tingkat turnover yang lebih rendah. Pegawai yang merasa puas dengan kepemimpinan kurang cenderung mencari pekerjaan di tempat lain, sehingga mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan pegawai baru. Hal ini juga membantu organisasi mempertahankan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.
4. **Loyalitas terhadap Organisasi.** Kepuasan pegawai juga berhubungan erat dengan tingkat loyalitas terhadap organisasi. Pegawai yang merasa dihargai dan puas dengan kepemimpinan memiliki kecenderungan lebih besar untuk tetap setia pada organisasi, bahkan ketika tawaran pekerjaan lain mungkin tersedia. Mereka merasa terikat dengan budaya, nilai-nilai, dan tujuan organisasi, yang menghasilkan kestabilan dalam anggota tim dan kontribusi yang berkelanjutan.

5. Reputasi yang Baik di Pasar Tenaga Kerja. Organisasi yang dikenal memiliki tingkat kepuasan pegawai yang tinggi akan lebih mudah menarik bakat-bakat terbaik di pasar tenaga kerja. Orang-orang cenderung mencari pekerjaan di organisasi yang dikenal memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya. Sebagai akibatnya, organisasi dapat memiliki lebih banyak pilihan dalam merekrut individu yang berpotensi untuk meningkatkan kualitas tim dan kinerja keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Secara ilmiah penelitian ini menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, yang berarti data yang dikumpulkan akan berupa angka dan dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel-variabel tertentu, mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut, dan mengevaluasi dampaknya secara objektif.
2. Metode penelitian ini menggunakan metode survei, yang melibatkan pengumpulan data dari responden menggunakan kuesioner atau angket. Survei memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan pandangan dan persepsi dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat.
3. Analisis jalur adalah metode statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diukur dalam penelitian. Dalam konteks ini, analisis jalur akan digunakan untuk menguji hubungan antara kepuasan pegawai dengan kepemimpinan dan dampaknya terhadap kinerja serta loyalitas.
4. Sampel penelitian terdiri dari para pegawai yang bekerja di berbagai instansi, baik yang berstatus pegawai tetap maupun kontrak. Jumlah responden yang diambil sebanyak 300 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel acak sederhana, yang berarti setiap pegawai dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden. Ini akan memastikan representasi yang lebih baik dari beragamnya pegawai yang menjadi responden.
5. Data penelitian diperoleh melalui penggunaan Google Formulir yang disebarluaskan melalui media sosial seperti WhatsApp, Instagram, dan Email. Penggunaan media

sosial dapat mencapai sejumlah besar responden dengan efisien. Google Formulir juga memudahkan pengolahan dan analisis data karena data terkumpul secara otomatis dalam format digital.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai kontribusi sebesar 52%, memiliki implikasi yang penting dalam konteks organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, kemampuan pemimpin untuk memberikan dukungan, komunikasi yang efektif, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai. Pegawai cenderung lebih puas ketika mereka merasa dihargai dan didukung oleh atasan mereka.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan lebih efisien. Mereka cenderung lebih bersemangat, lebih terlibat dalam tugas-tugas mereka, dan lebih fokus pada pencapaian target dan tujuan organisasi.

Nilai kontribusi sebesar 52% menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi dalam tingkat kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Namun, sebagian lain dari variasi dalam kepuasan kerja mungkin juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, dan faktor pribadi pegawai.

Hasil ini memberikan pandangan berharga bagi manajemen organisasi. Pemimpin perlu memahami bahwa peran mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan tidak hanya berdampak pada kepuasan pegawai tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi (Sudiantini & Saputra, 2022). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif dan pendekatan yang mendukung kepuasan

kerja dapat menghasilkan hasil yang positif dalam hal produktivitas, retensi pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan bukti yang kuat tentang pentingnya kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan produktif, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,264. Nilai koefisien sebesar 0,264 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja. Artinya, pemimpin yang efektif memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dapat diharapkan.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan sebesar 0,401. Nilai koefisien sebesar 0,401 menunjukkan bahwa ada juga pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja yang terjadi melalui faktor kepuasan kerja. Ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Hasil ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan memiliki dampak penting baik secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi dan pemimpin dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk memperkuat kepemimpinan yang efektif dan memastikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan mendukung kinerja yang lebih baik dalam lingkungan kerja (Sunanda, 2020).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang juga berdampak positif terhadap loyalitas dengan nilai kontribusi sebesar 60,2%. Hal ini berarti bahwa pemimpin yang efektif, dengan gaya kepemimpinan yang sesuai, mampu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan bagi pegawai. Faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, dukungan

dari atasan, dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai berkontribusi pada tingkat kepuasan yang tinggi di antara pegawai.

Temuan lain adalah bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak positif terhadap loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka cenderung lebih setia dan terikat dengan organisasi. Mereka lebih mungkin untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka panjang, mengurangi tingkat turnover, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Nilai kontribusi sebesar 60,2% adalah indikator penting dari sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari 60% dari pengaruh total pada loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh peran kepemimpinan dalam menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ini menekankan betapa pentingnya pemimpin yang efektif dalam memengaruhi sikap dan perilaku pegawai terhadap organisasi.

Temuan ini memiliki implikasi yang signifikan bagi manajemen organisasi. Ini menegaskan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu dalam membangun loyalitas yang kuat di antara pegawai (Chandra, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat memaksimalkan loyalitas pegawai.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Loyalitas sebesar 0,360. Nilai koefisien sebesar 0,360 mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada loyalitas pegawai. Dalam konteks ini, pemimpin yang efektif, dengan cara mereka memimpin dan berinteraksi dengan pegawai, dapat memengaruhi tingkat loyalitas pegawai terhadap organisasi. Sebagai contoh, pemimpin yang mendukung, adil, dan memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan ikatan emosional dan komitmen yang kuat antara pegawai dan organisasi.

Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan terhadap Loyalitas melalui Kepuasan sebesar 0,518. Nilai koefisien sebesar 0,518 mengindikasikan bahwa ada juga pengaruh tidak langsung yang signifikan antara kepemimpinan dan loyalitas pegawai, yang berjalan melalui faktor kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai, yang

selanjutnya berkontribusi pada peningkatan loyalitas mereka terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, mereka lebih mungkin untuk tetap setia pada organisasi.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam menciptakan loyalitas pegawai. Pemimpin yang efektif dapat memengaruhi loyalitas secara langsung dan melalui mekanisme perantara kepuasan kerja (Rahmadini, 2023). Hal ini memiliki implikasi manajemen yang signifikan karena menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi pada pencapaian loyalitas pegawai yang lebih kuat dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan loyalitas pegawai. Pemimpin yang efektif dengan gaya kepemimpinan yang sesuai mampu membentuk pengaruh positif pada perilaku dan sikap pegawai terhadap organisasi. Kepuasan kerja bertindak sebagai perantara antara kepemimpinan dan kinerja serta loyalitas pegawai. Artinya, pemimpin yang mampu menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di antara pegawainya akan membantu meningkatkan kinerja mereka dan mendukung loyalitas mereka terhadap organisasi.

Dengan kata lain, pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan dan mendukung bagi pegawai, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan merasa lebih terikat terhadap organisasi. Kesimpulan ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang efektif sebagai salah satu faktor kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dan loyalitas pegawai yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja*, 17(2), 186-193.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.

- Chandra, R. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nissanindo Mulia Abadi. *Agora*, 8(1).
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 506-518.
- Hayati, R. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonologi Ilmu Manajemen*, 3(2), 175-177.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kusumaryoko, P. (2021). *manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Deepublish.
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13-21.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67.
- Rahmadini, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Suportif dan Kepemimpinan Direktif dengan Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PJB Ubjom Pltu Pacitan). *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 24(2), 108-121.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15-30.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan: Kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467-478.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh kepemimpinan Islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.