

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. CHANDRA MOTORSPORT

Muhamad Agus¹ Didik Hadiyatno² Tutik Yuliani³

Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

1Muhammadagus77237@gmail.com

2didikhadiyatno@uniba-bpn.ac.id

3tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Chandra Motorsport. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah semping total dengan jumlah populasi 35 orang karyawan CV. Chandra Motorsport. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelolah data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Chandra Motorsport. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Chandra Motorsport. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Chandra Motorsport.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style, communication and motivation on employee job satisfaction at CV. Chandra Motorsport. The sampling technique in this research was total sampling with a population of 35 CV employees. Chandra Motorsport. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS to manage data. The results of this research indicate that the leadership style variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at CV. Chandra Motorsport. The communication variable has a positive and significant effect on CV employee job satisfaction. Chandra Motorsport. The motivation variable has a positive and significant effect on CV employee job satisfaction. Chandra Motorsport.

Keywords: Leadership Style, Communication, Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kota Balikpapan merupakan kota yang sangat padat dengan kendaraan pribadi, baik roda 4 maupun roda 2, *sebagaimana* diketahui, peningkatan jumlah kendaraan di Balikpapan sangat pesat melansir data dari polda kaltim, jumlah kendaraan di Balikpapan sampai dengan desember 2022, berjumlah 841.472 unit. Dari periode 2020-2022 rata-rata pertumbuhan kendaraan per tahun di Balikpapan adalah sebanyak 104.237 unit. Jika rata-rata pertumbuhan kendaraan per tahun di Balikpapan di asumsikan sebanyak 104.237

unit. Maka jumlah pertumbuhan kendaraan perbulan kisaran 8.686 unit. Oleh karena itu, sampai dengan Mei 2023, kendaraan di Balikpapan bertumbuh sebanyak 43.340 unit. Adapun, di perkiraan hingga akhir tahun 2023 jumlah kendaraan di Balikpapan akan menembus angka 945.709 unit (Balikpapan dalam angka, 2022).

Chandra motorsport selaku salah satu wirausaha yang bergerak dibidang pelayanan atau jasa berupa perbaikan kendaraan, seperti perawatan dan service berkala, di harapkan mampu melayaniin berbagi problema yang ada pada kendaraan, khususnya kendaraan pribadi di kota Balikpapan. Dan di pastikan karyawan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanannya, guna mencapai kepuasan kebutuhan pelanggan itu sendiri.

Persaingan yang semakin sengit didalam dunia bisnis mengharuskan Perusahaan untuk dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Adapun competitor dari CV. Chandra Motorsport yang bergerak dibidang yang sama dikota Balikpapan yakni, Bengkel Mobil Sidomulyo, Bengkel Gifa Mandiri, Ratu Variasi, H&R Motor dan Dian Citra.

Perusahaan menciptakan usahanya, tidak lepas dari masalah kepuasan karyawan, begitu pula yang di alami oleh Chandra motorsport, untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mencari Kendal-kendala yang di hadapi para karyawan, Chandra motorsport perlu mengetahui faktor apa saja yang akan berpengaruh nantinya seperti faktor gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi guna memenuhi kepuasan karyawan

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan antara lain gaya kepemimpinan, (Rachmawati & Indriyaningrum, 2022) Gaya kepemimpinan yang menjalin hubungan baik dengan pegawai, pemimpin selalu menerima pendapat dari bawahannya, dan pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi, pemimpin selalu menerima pendapat yaitu dalam bentuk mendengarkan ide-ide dan menerima ide bawahannya, dan hubungan yang baik dengan bawahannya yaitu dalam bentuk pemimpin yang selalu menjaga keharmonisan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan diterapkan dalam suatu organisasi dapat memberikan suatu dampak yang baik terhadap pegawainya terutama dalam rangka menciptakan kepuasan kerja. reaksi negative dan positif pada pegawai terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan, (Yuliarti & Mukhlis, 2023). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Wun & Masman, 2020). sementara itu penelitian lain menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Prasetyo et al., 2020).

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi juga merupakan salah satu faktor fundamental dalam organisasi untuk mencapai kepuasan karyawan. (Rachmawati & Indriyaningrum, 2022) komunikasi yang dirasa dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu karyawan yang mampu mengendalikan kendala kerjanya sendiri, yaitu menanggung segala resiko atas pekerjaannya, menjalin komunikasi dengan atasan, misalnya dalam bentuk mendengarkan atau menanggapi pembicaraan atasannya, pemimpin memberikan intruksi yang jelas kepada bawahan, misalnya memberikan arahan dan contoh sebelum bertugas.(Yusrizal et al., 2020) mendefinisiakan komunikasi suatu proses sosial yang sangat mendasar bahkan vital dalam dua keberlangsungan hidup manusia di dalam masyarakat. Demikian juga di dalam sebuah organisasi, komunikasi menjadi pondasi utama dalam kelangsungan jalannya suatu organisasi. komunikasi yang efektif layaknya seperti sebuah jembatan penghubung yang menghubungkan serta membantu menyalurkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sebuah sinergi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan komunikasi berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja (Amalia et al., 2021). Sementara itu penelitian lain yang dilakukan (Anggraini & Wijaya, 2022) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Selain gaya kepemimpinan, dan komunikasi, motivasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan kebutuhan sebagai hal yang mendasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasive, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Julfiyati, 2023). Dengan pemberian motivasi baik secara langsung atau dalam pertemuan seperti rapat agar karyawan terdorong untuk menjadi lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaannya, serta karyawan akan merasa senang dalam aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam perusahaan (Octavianus & Turangan, 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Octavianus & Turangan, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu penelitian lain menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Prakoso & Rismawati, 2023). Dengan adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti ingin mengkaji lebih lanjut apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

(Hidayat et al., 2022, p. 81) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki aspek yang luas, dalam artian tidak dapat di pahami dari segi fisik pekerjaannya saja, melainkan dari sisi nonfisik juga. Setiap individu, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda disebabkan karena adanya perbedaan latar belakang pada masing-masing individu. (Sinambela, 2021, p. 303) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. (Mangkunegara, 2022, p. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Ahmad Ahwan, 2022) kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. perasaan senang, sedih, kecewa, dan lain sebagainya yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin, dan moral kerja.

Gaya Kepemimpinan

(Busro, 2018, p. 226) gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin Ketika memengaruhi orang lain. (Wibowo, 2017, p. 317) gaya perilaku pemimpin tergantung pada situasi. Apabila situasi berubah diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan tergantung pada situasi. (Sapiri & Ruslan, 2021, p. 18) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. (Sunaryo, 2017, p. 12)

gaya kepemimpinan merupakan pola kemampuan, sikap dan perilaku seorang pemimpin yang bersifat tetap dan mencerminkan karakter yang membedakannya dengan pemimpin lain, serta dapat diprediksi kemunculannya manakala ia mengarahkan tugas-tugas manajerial, khususnya dalam membina hubungan dengan para pengikut atau bawahannya.

Komunikasi

(Busro, 2018, p. 208) Komunikasi adalah upaya menyampaikan pesan kepada pihak lain, sehingga terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan. Dalam proses komunikasi dua arah, antara komunikator dan komunikan saling berganti peran satu sama lain (Wibowo, 2017, p. 166) Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender. (Mangkunegara, 2022, p. 145) komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. (Djerubu et al., 2022, p. 196) komunikasi adalah kegiatan mentransfer sebuah informasi baik secara lisan maupun tulisan. Namun tidak semua orang mampu melakukan komunikasi dengan baik. Terkadang ada orang yang mampu menyampaikan semua informasi secara lisan tetapi tidak secara tulisan ataupun sebaliknya. Komunikasi efektif terjadi apabila pesan yang diberitahukan komunikator dapat diterima dengan baik atau sama oleh komunikan, sehingga tidak terjadi salah persepsi

Motivasi

(Busro, 2018, p. 51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dari berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. (Mangkunegara, 2022, p. 93) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Wibowo, 2017, p. 111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses selaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. (djafri & badu, 2017, p. 84) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu komponen dalam pelaksanaan kerja organisasi. Dengan adanya motivasi setiap individu dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini yaitu, CV. Chandra Motorsport Balikpapan. Sampel penelitian ini menggunakan sampling total yang berjumlah 35 responden. (Ariani et al., 2023) Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dan wawancara. Instrumen pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan ialah *Outer Model* dan *Inner Model* dengan menggunakan Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Total keseluruhan responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden yang memberikan partisipasinya laki-laki yang berjumlah 29 responden dan perempuan berjumlah 6 responden. Partisipasi usia yang paling banyak dibawah 25 tahun sebanyak 13 responden, 25 sampai 30 tahun sebanyak 11 responden, 30 tahun ke atas sebanyak 11 rresponden. Sementara itu pada kriteria paling banyak SMK/SMA sebanyak 27 responden, untuk s1 berjumlah 7 reponden, untuk diploma berjumlah 1 responden.

Pengukuran *Outer Model*

Outer model yang baik apabila telah memenuhi Goodness Of Fit, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang dimaksud meliputi: 1) Cronbach's Alpha; 2) Composite Reliability; 3) AVE (Average Variance Extracted; dapat dilihat pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Construct Reliability and Validity

	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Avarage Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	0.704	0.832	0.624
Komunikasi	0.858	0.897	0.637
Motivasi	0.890	0.919	0.693
Kepuasan Kerja	0.804	0.872	0.631

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari table 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *Cronbach Alpha* sudah diatas 0,60. nilai AVE pada masing-masing konstruk diatas 0,50 sehingga konstruk tersebut valid atau memiliki validitas baik.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Inner model adalah hubungan antara variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-Square sebagai berikut:

Tabel 2
Nilai R- Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Y	0.867	0.854

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Hasil dari tabel 4.21 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.867 atau 86,7% dan nilai *R-square Adjusted* sebesar 0.854 atau 85,4%. Maka nilai *Rsquare Adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi adalah sebesar 85,4% sedangkan 14.6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja baik.

Tabel 3
Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_Gaya Kepemimpinan -> Y_Kepuasan Kerja	0.358	3.050	0.002
X2_Komunikasi -> Y_Kepuasan Kerja	0.359	2.913	0.004
X3_Motivasi -> Y_Kepuasan Kerja	0.366	4.573	0.000

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2023)

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan path coefficients yang dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 3.050 ($t_{statistik} > t_{tabel} 1,96$).
2. Komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0.004 lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2.913 ($t_{statistik} > t_{tabel} 1,96$).
3. Motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y), ditunjukkan dengan nilai p-value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 4.573 ($t_{statistik} > t_{tabel} 1,96$).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada CV. Chandra motorsport. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap gaya kepemimpinan (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Ututan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu Task-Structure, Position Power, dan yang paling rendah yaitu Leaders- Member Relation.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rachmawati & Indriyaningrum, 2022) dan (Pally & Septyarini, 2022). Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel komunikasi (X2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada CV. Chandra motorsport. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap komunikasi (X2) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu, Pengaruh Pada Sikap, Pemahaman, Hubungan Yang Semakin Baik, Tindakan dan yang memiliki presentase paling rendah yaitu, Kesenangan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amalia et al., 2021) dan (Herawati et al., 2022) dari kedua penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel motivasi (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada CV. Chandra motorsport. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan frekuensi responden terhadap motivasi (X3) tampak sebagian responden menyatakan setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi yaitu, Kebutuhan Fisiologikal, Kebutuhan Akan Harga Diri, Kebutuhan Akan Kasih Sayang, dan Kebutuhan Akan Kasih Sayang Aktualisasi Diri, dan yang memiliki presentase paling rendah yaitu, Kebutuhan Rasa Aman.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vahera & Onsardi, 2021) dan (Paendong et al., 2020). Dari kedua penelitian terdahulu tersebut menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Chandra Motorsport maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Berdasarkan hasil pengujian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ahwan. (2022). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv.Literasi Nusantara Abadi.
- Amalia, A. R., Sentosa, E., & Effendi, M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Pelayanan Kantor Pusat Bpjs Ketenagakerjaan. *Ikraith-Ekonomika*, 4(3), 281–289. <https://Journals.Upi-Yai.Ac.Id/Index.Php/Ikraith-Ekonomika/Article/Download/1702/1403>
- Anggraini, R. Y., & Wijaya, Y. K. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Yayasan Pesantren Islam Al- Azhar Jawa Timur. *Jurnal Eksekutif*, 19(02), 195–202. <https://Www.Jurnal.Ibmt.Ac.Id/Index.Php/Jeksekutif/Article/View/323>
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, Airul. (2023). *Metodologi Penelitian Langkah*

- Mudah Menulis Skripsi Dan Tesis (Nuraini, Ed.; Pertama). Pt> Rajagrafindo Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Djafri, Novianty, & Badu, Q Syamsu. (2017). *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi (Ideals, Dede Yusuf, & Hanan Abdul Nugraha, Eds.)*. Ideals Publisng.
- Djerubu, D., Kremer, H., Mustikarani, I. K., Herdhianta, D., Ardyanti, D., Agustina, T. S., Rizqi, Muhammad, Tonopa, E., Dewi.Ni Nyoman Sri Artina, Wardani, R. W. K., Mulyono, T. T., Indriastuti, Y., & Wahyuni, S. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi (F. Sukmawati, Ed.; Cetakan Pertama)*. Cv. Pradina Pustaka Grup).
- Herawati, A., Orbaningsih, D., & Farhan, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. *Ulil Albab: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(10), 3660–3671.
- Hidayat, Rusdi, Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis Umkm*. Airlangga University Press.
- Julfiyati, I. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 321–330. <https://Journal.Staiypiqbaubau.Ac.Id/Index.Php/Maslahah/Article/View/302>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*.
- Octavianus, F., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 603–610.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147.
- Prakoso, M. T. B., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Agrodana Futures Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 12(1). [Http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jirm/Article/Download/5166/5185](http://Jurnalmahasiswa.Stiesia.Ac.Id/Index.Php/Jirm/Article/Download/5166/5185)
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://Journal.Unrika.Ac.Id/Index.Php/Jurnaldms/Article/View/2531>
- Rachmawati, F. N., & Indriyaningrum, K. (2022a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. *Yume: Journal Of Management*, 5(1), 691–697. <https://Www.Journal.Stieamkop.Ac.Id/Index.Php/Yume/Article/View/3835>
- Rachmawati, F. N., & Indriyaningrum, K. (2022b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. *Yume: Journal Of Management*, 5(1), 691–697.
- Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*.

- Pusaka Almailda.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sunaryo, W. (2017). *Instrumen Gaya Kepemimpinan: Konsep Dan Metode Pengukuran Gaya-Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Untuk Mengelola Kondisi Dan Situasi Organisasi Yang Sfesifik*. Bogor: Yayasan Warakat Utama.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58–67.
[Http://Jurnal.Imsi.Or.Id/Index.Php/Jmmib/Article/View/39](http://Jurnal.Imsi.Or.Id/Index.Php/Jmmib/Article/View/39)
- Wibowo. (2017). *Prilaku Dalam Organisasi*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Feb Universitas Tarumanagara Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 90–101.
[Https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Jmdk/Article/View/7429](https://Journal.Untar.Ac.Id/Index.Php/Jmdk/Article/View/7429)
- Yuliarti, Y., & Mukhlis, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 127–146.
[Https://Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id/Index.Php/Jurma/Article/View/605](https://Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id/Index.Php/Jurma/Article/View/605)
- Yusrizal, Y., Arifin, A. H., & Bachri, N. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti Pada Sekretariat Dprk Lhokseumawe. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 1–14. [Https://Ojs.Unimal.Ac.Id/Jmi/Article/View/3364](https://Ojs.Unimal.Ac.Id/Jmi/Article/View/3364)