

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN
RAHARJA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Muhammad Riduwan Syahputra

Nim : 212020317

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PRODI MANAJEMEN

2025

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN
RAHARJA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Riduwan Syahputra

Nim : 212020317

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN
2025**

SURAT PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Riduwan Syahputra
NIM : 212020317
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adovelin
Raharja Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



Muhammad Riduwan Syahputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Adovelin Raharja
Palembang
Nama : Muhammad Riduwan Syahputra
Nim : 212020317
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Oktober 2026

Pembimbing I



Edy Liswani, S.E., M.SI
NIDN: 0027086001

Pembimbing II



Mister Candra, S.Pd., M.SI
NIDN: 1005068902

**Mengetahui
Dekan**

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Mister Candra, S.Pd., M.SI
NIDN: 1005068902

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Karena Sesungguhnya Setiap Kesulitan itu Ada Kemudahan”
(Qs. Al – Insyirah: 05-06)

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masas sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*, Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tak ada tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan Apa yang Kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”



PERSEMBAHAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan karunia dan Rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Adovelin Raharja Palembang ” Sebagai upaya untuk melengkapi syarat mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Kepada kedua orang tua saya Ibu Hodijah dan Bapak Junaidi, Beliau mampu memotivasi dan memberikan do'a maupun materi sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Beliau orang hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis serta terima kasih untuk semua berkat do'a dan

dukungan Ibu Hodijah dan Bapak Junaidi bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi, Terima kasih sudah ada disetiap perjalanan dan pencapaian penulis.

5. Terima kasih kepada dosen penguji Bapak Edy Liswani S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku dosen pembimbing 2 .Terima kasih atas kemurahan hati dan melimpahnya ilmu yang diberikan selama penelitian ini selesai.
6. Terima kasih kepada saudara kandung saya Muhammad Yusuf Syahputra yang telah memberi semangat penulis dalam menjalankan proses yang dihadapi.
7. Terima kasih kepada teman-teman saya yang telah menemani dan memberikan semangat kepada penulis disaat kehilangan arah.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang yang membantu penulis dalam melakukan penelitian dan respodnen yang membantu memberikann jawaban untuk membuat skripsi.
10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan

untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat berguna untuk kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Agustus 2025

Muhammad Riduwan Syahputra

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran	24
D. Hipotesis	28
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33

G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
H. Jadwal Penelitian	42
I. Sistematika Penulisan	43
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur terpenting di dalam suatu organisasi. Manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi. Manusia bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang memiliki jiwa, rasa dan perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manajemen organisasi merupakan sebuah upaya pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuana (2016), sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Suntoyo (2012:210) kepuasan kerja (*job statisfication*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentu akan memberikan kinerja yang terbaik untuk organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2015:17), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja.

Menurut Kasmir (2019 : 189), Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan. Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha serta gigih dalam menghadapi suatu masalah. Motivasi kerja merupakan tingkat energi, komitmen, kreativitas, dan antusiasme karyawan dalam karirnya di sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang

memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2017), Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Fahmi (2017:15), kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menguji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan.

Perusahaan PT Adovelin Raharja Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa dan pengiriman untuk perusahaan Rubber Packaging. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1990 dengan kantor pusatnya yang berada di Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia. PT Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnisnya secara organik lebih banyak ragam layanan jasa dan pengiriman. Dalam melakukan pengiriman barang, PT Adovelin Raharja Palembang membutuhkan alat pengepakan barang, yaitu plat metal box yang merupakan tempat untuk menaruh barang yang akan dikirimkan agar barang tersebut aman dalam pengirimannya dan tersusun rapi. Berdasarkan data perusahaan PT. Adovelin Raharja Palembang sedang menghadapi tantangan dalam hal kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian, terlihat

bahwa tingkat pengiriman barang yang dicapai oleh karyawan tidak memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peneliti sudah melakukan pra riset penelitian untuk mengetahui fenomena Kepuasan Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang dengan menggunakan kuesioner, dan hasil yang didapatkan mengenai, kepemimpinan, dan motivasi PT. Adovelin Raharja Palembang sebagai berikut:

Tabel I.I
Pra-Riset Kepuasan Kerja
PT. Adovelin Raharja Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa puas dengan bidang pekerjaan yang lebih menantang	11	19
2	Karyawan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	17	13
3	Karyawan merasa puas karena memiliki rekan kerja yang mendukung dilokasi kerja	12	18
4	Karyawan senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	14	16

Sumber : PT. Adovelin Raharja Palembang

Berdasarkan data pada tabel I.1 dapat dijelaskan bahwa terlihat permasalahan kepuasan karyawan dalam bekerja masih terkendala beberapa hal, ini dibuktikan atas pernyataan yang diberikan oleh karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang rata - rata menjawab tidak setuju dan berhubungan dengan indikator sebagai berikut, karyawan belum merasa puas dengan bidang pekerjaan yang lebih menantang, belum merasa puas karena terhadap kondisi kerja dan belum merasa puas karena memiliki rekan kerja yang mendukung dilokasi kerja. Permasalahan karyawan terjadi karena adanya kecenderungan kepuasan kerja yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang mengatakan kondisi yang kurang memadai

yang membuat karyawan kurang merasa puas dalam bekerja, lalu karyawan tidak merasa senang dengan sesama rekan kerja yang tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel I.II
Pra-Riset Kepemimpinan
PT. Adovelin Raharja Palembang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
1	Pemimpin ditempat kerja selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan dengan memberikan arahan yang tepat	14	16
2	Pemimpin ditempat kerja selalu memperhatikan lingkungan dan Kenyamanan bekerja seluruh karyawan	10	20
3	Pemimpin mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	11	19
4	Pemimpin mampu mengajak anggotanya untuk menghargai dan menghormati perbedaan pendapat karyawan satu sama lain dalam berdiskusi	24	6

Sumber: PT. Adovelin Raharja Palembang

Kepemimpinan sangat penting artinya bagi peningkatan kinerja karyawan karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi, salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi banyak perusahaan yang mengabaikan hal tersebut. Berdasarkan tabel 1.2 mengenai data pra riset kepemimpinan menunjukkan hasil pada pertanyaan nomor satu sebanyak 16 responden menjawab tidak setuju dengan pertanyaan Pemimpin memiliki kemampuan analisis yang baik, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri karna takut kepada pemimpin. Pada pertanyaan nomor dua pemimpin sudah berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dan 20 responden menjawab tidak setuju akan hal itu, dikarenakan atasan dirasakan karyawan tidak sering berkomunikasi dan kurang dapat menciptakan

hubungan yang baik dengan karyawan sehingga sulit membangkitkan semangat para karyawan. pertanyaan nomor tiga pemimpin mau mendengarkan keluhan karyawan, sebanyak 19 responden menjawab tidak setuju akan hal itu karena pemimpin tidak pernah mendengarkan keluhan karyawan yang membuat karyawan kesal dan bekerja seadanya saja.

Tabel I.III
Hasil Data Pra Riset Motivasi Kerja
PT. Adovelin Raharja Palembang

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan balas jasa dari atasan atas hasil kerja yang baik	14	16
2	Karyawan mendapatkan kenyamanan dilokasi kerja untuk menjalankan perkerjaannya	11	19
3	Karyawan diberikan kebebasan menggunakan fasilitas kerja sebagaimana fungsinya	13	17
4	Karyawan mendapat pujian atas hasil kerja yang memuaskan	12	18
5	Karyawan diberikan kesempatan promosi jabatan jika memenuhi persyaratan	8	22
6	Karyawan diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda – bedakan	12	18

Sumber: PT Adovelin Raharja Palembang

Pada tabel 1.3 dapat diketahui permasalahan PT Adovelin Raharja Palembang didapatkan bahwa kurangnya kompensasi balas jasa dan pujian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan atas perkerjaan yang dilakukan dikarenakan perusahaan masih belum bisa membuat karyawan mencapai kepuasan seheningga membuat karyawan kurang termotivasi untuk berkerja .

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Adovelin Raharja Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang?
3. Adakah Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Para Karyawan pada PT Adovelin Raharja Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan kerja Terhadap Kepuasan kerja Para Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang
3. Untuk Mengetahui Motivasi terhadap Kepuasan Kerja para Karyawan Pada PT Adovelin Raharja Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktis dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi almamater

Sebagai bahan bacaan dan referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang, Khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai karyawan perusahaan dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Adref, F., Syahrul, S., & Saleh, A. (2019). Intervensi untuk Meningkatkan Status Nutrisi Pasien Hemodialisa : Systematic Review. 4(2), 40–46. <http://103.114.35.30/index.php/JKM/article/view/3076>.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Alfonso, Anjas dan Meita. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan: Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Strategi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). Vol.2 No.1 (JIHHP) Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(3), 84-95.
- Arisanti, P., Sari, R. R. N., & Candra, D. A. 2022. *Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Kediri*. JURNAL EKUIVALENSI, 8(2), 340-349.
- As'ad, M. 2012. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia :Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Avolio, B.J.,& Gardner, J.P. (2023). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating extraordinary leaders*. Sage Publications.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Certo, S.C., & Certo T.C. (2018). *Strategic Leadership: Creating and sustaining a competitive advantage* (4th ed). Sage Publications.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

- Febrianti, N. R., Ani, H. M., Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49. Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10419.
- Fitrianis, B.F., & Apriliani, R. Aj. EP. (2019). Studi pada hotel kresna wonosobo. *Journal of economic, and engineering* (JEBE).
- Gita, P. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semarang Indah Era Modern (SIEM).
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irwandy, 2017, Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol1 No.2.
- Kasmir (2019 : 189). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Oraktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2020). Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dalam Bisnis . Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Maak, T., & Plessis,P. (2023). Sustainable leadership: Leading for a thriving future. Routledge.
- MM, & Gunawan, E. (2017). *Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Karyawan* .Jurnal mutiara manajemen.
- Muhammad Nurwahidin. (2021). *Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Para Pegawai Di Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta*. Jurnal Politeknik Negeri Media Kreatif Jakarta.
- Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N. 2018. Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*, ISSN : 2411-5681.
- Nourthouse, P.G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed). Sage Publications.
- Parmawati, F.Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan serta kinerja karyawan pt. ISS Indonesia Cabang Surabaya. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Pearce, J.A. (2023). Follower – centered leadership: Empowering people and organizations to achieve extraordinary results. Jossey-Bass.

- Purwanto Agus, Dkk.2020. “Studi Explorative Dampak Pandemic Covid19 Terhadap Proses Pembelajaran Online Di Sekolah Dasar” Jurnal Of Education, Psychology And Counseling Vol 2 Nomor 1 2020 (hal 1-2).
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Syamsiah, S. (2017). Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta. Skripsi Thesis, 13-14.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Prenada Media Group.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.
- Uhl-Bien, M., & Mackenzie, A.B (2023). *Agile Leadership: Leading organizations through disruption and change*. Jossey-Bass.
- Utama, I. K. A. B., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Religiusitas, Adversity Quotient Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3138. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p20>.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wijono, S. 2007. *Kepuasan dan Stres Kerja*. Salatiga :Widya Sari Press.
- Yukl, G. (2023). *Leadership in organizations* (8th ed). Pearson Hall.
- Zubaidah, Ida. Wawancara oleh penulis, wawancara 2, transkrip, 05 Maret 2022.