

# 157-169.pdf



Available at :

<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika>

**EkoNika**  
Jurnal Ekonomi Universitas Kediri

## ***Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Mediasi***

Husnil Hidayat<sup>1</sup>, Alizar Hasan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>ITB Haji Agus Salim Bukit Tinggi

Email : [hdayat209@gmail.com](mailto:hdayat209@gmail.com); [Alizar\\_hasan@yahoo.com](mailto:Alizar_hasan@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

#### **Article History:**

Received: 20 February 2024

Revised: 15 March 2024

Published: 30 April 2024

#### **Keywords:**

Leadership, Performance, Work Climate, Satisfaction

Leadership is necessary in running the wheels of the organization. The direction and goals of the organization must be commanded by a reliable leader, has a vision for the future, and has integrity. Visionary leadership is needed to answer the organization's future challenges, in order to survive and develop. This study aims to determine how visionary leadership affects job satisfaction and employee performance with work climate as mediation. The research was conducted at the University of Muhammadiyah Muara Bungo with a population of 93 permanent employees. This type of research is quantitative, using the SEM-PLS program; the primary data used is a questionnaire. The tests carried out are the outer model, discriminant validity test, discriminant validity test, and reliability test, followed by the inner model to see the direct and indirect effects. The results showed that visionary leadership had no positive and significant effect on job satisfaction, with a  $t$ -stat value of  $0.284 < 1.96$  and  $0.777 > 0.05$  (significant). Visionary leadership has no positive and significant effect on performance, with a  $t$ -stat value of  $0.549 < 1.96$  and a value of  $0.583 > 0.05$  (significant). Visionary leadership positively and significantly affects job satisfaction when mediated by work climate  $p$ -value  $0.000 < 0.05$  (significant). It has a positive and significant effect on performance with work climate as mediation with a  $p$ -value of  $0.000 < 0.05$  (significant).

### **INTRODUCTION**

Perguruan tinggi berusaha untuk saling mengungguli, sedangkan mahasiswa pandai untuk memilih perguruan tinggi yang dapat bertahan dan berkembang secara kompetitif oleh karena itu perguruan tinggi mampu bersaing dan meningkatkan

kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dibidang masing masing mulai dari pimpinan sampai bawahan.

Setiap organisasi membutuhkan seorang pimpinan yang berkualitas tinggi atau handal. Karena kepemimpinan yang handal dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Kualitas dari pemimpin merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam kesuksesan atau kegagalan, maka dari itu kesuksesan atau kegagalan dalam suatu organisasi yang biasanya dipersepsikan dari kesuksesan atau kegagalan pemimpin. Perhatian pimpinan kepada pegawai bawahan harus sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan semua potensi pegawai dalam lingkungan kerja agar tercipta volume dan beban kerja yang terarah terhadap tujuan. Oleh karena itu, pimpinan harus sungguh-sungguh melakukan pembinaan dan memperlakukan pegawai dengan sebaik-baiknya agar dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Hubungan komunikasi yang baik antara pegawai dengan pegawai lain agar tercipta lingkungan kerja yang baik, peralatan dan kondisi lingkungan kerja yang baik dan pimpinan dengan pegawai dapat berkerja sama baik agar membantu meringankan suatu pekerjaan dengan tepat sasaran dan tepat waktu.

5  
Kepemimpinan akan menjadi faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi (Latifah, 2021)

## LITERATURE REVIEW

### 1. Kepemimpinan Visioner

Nanus dan Ruma (2001) dalam literatur (Muttaqijn, 2016) menjelaskan bahwa para pemimpin berusaha menyatukan komitmen anggota-anggotanya, memberikan dorongan kepada mereka dan mengubah organisasi menjadi suatu kesatuan baru yang memiliki kekuatan yang lebih besar untuk ketahanan hidup, bertumbuh dan berhasil. Bawahan belum mampu menterjemahkan bagaimana organisasi menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang lebih besar

(Golemen, 2004) mengatakan bahwa kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang ke arah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.

5 **Kepemimpinan Visioner (X<sub>1</sub>)** menurut Mc Shane (2005) dalam (Latifah, 2021) adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya. Indikator kepemimpinan visioner menurut (Taty & Dedi Achmad (2009)) adalah :

- 4 1. Memikirkan masa depan perusahaan
2. Menciptakan budaya & perilaku organisasi yg maju & antisipatif
3. Berupaya mewujudkan perusahaan yg berkualitas
4. Memperjelas arah & tujuan usaha, mudah dimengerti & diartikulasikan
5. Mencerminkan cita-cita yg tinggi & menetapkan standar yg baik
6. Menumbuhkan inspirasi, semangat, kegairahan & Komitmen
7. Menyiaratkan nilai-nilai yg dijunjung tinggi oleh organisasi
8. Memotivasi karyawan untuk bertindak dg arah yg benar
9. Mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu & kemampuan karyawan yg berbeda.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para pegawai. Sikap ini tercermin dalam kepemimpinan, disiplin, iklim kerja dan prestasi kerja (Handoko, 2011). Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan, yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja. Evaluasi ini dapat dilakukan dalam salah satu pekerjaannya sebagai apresiasi atas terwujudnya salah satu nilai penting dari pekerjaan tersebut. **Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)** menurut (Handoko, 2011) merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima, indikator kepuasan kerja menurut (Awal and Syamsir 2019) adalah :

1. Kompensasi
2. Supervisi,
3. Pekerjaan itu sendiri,
4. Hubungan dengan rekan kerja,
5. Kondisi kerja,
6. Kesempatan memperoleh status,
7. Keamanan Kerja

### 3. Kinerja

(Fahmi, 2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh sebuah kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dicapai selama kurun waktu yang ditentukan. Dan menurut (Tampubolon, 2014) memberikan pendapat bahwa kinerja adalah setiap organisasi atau kelompok dalam lingkup kecil atau besar yang mempunyai pemikiran yang positif dan non-positif dan mempunyai tujuan tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi. Indikator dari kinerja menurut (Robinson, 2016) adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

### 4. Iklim Kerja

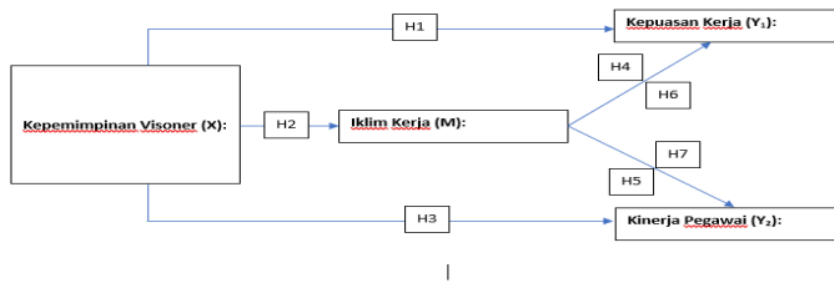
Iklim kerja atau sering disebut juga iklim organisasi dalam suatu organisasi sangat penting. Iklim tersebut yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan. Menurut (Koswara, 2017) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. Indikator iklim kerja menurut (Hakim, 2016) adalah :

1. Hubungan pimpinan dengan pegawai.
2. Hubungan antar pegawai.
3. Kondisi kerja
4. Fasilitas kerja

Berbagai literatur tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beragam. Menurut (Rivaldo et al., 2020) secara langsung kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada Bank BRI Cabang Nagoya Batam. Selanjutnya (Ketut et al., n.d. 2016) menjelaskan bahwa (1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Artinya Lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta peningkatan kepuasan kerja. (2) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. (3) Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja; besarnya pengaruh adalah 34.9%. (dan Wadji et al., n.d.) mengemukakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebesar 36% sedangkan 64% adalah variabel - variabel lain diluar penelitian ini.

### Kerangka Berfikir



### Hipotesis :

#### A. Pengaruh Langsung

1. Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H<sub>1</sub>)
2. Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim kerja (H<sub>2</sub>)
3. Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H<sub>3</sub>)
4. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (H<sub>4</sub>)
5. Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H<sub>5</sub>)

#### B. Pengaruh Tidak Langsung

6. Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan iklim kerja sebagai mediasi.
7. Kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja dengan iklim kerja sebagai mediasi.

## METHODS

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut (Ghozali 2006), PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (Ghozali 2006).

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan (Muri 2015). Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian. Menurut (Hamid 2014), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai 93 orang pada Universitas Muhammadiyah Muara Bungo.

RESULTS

Konstruksi Diagram Alur

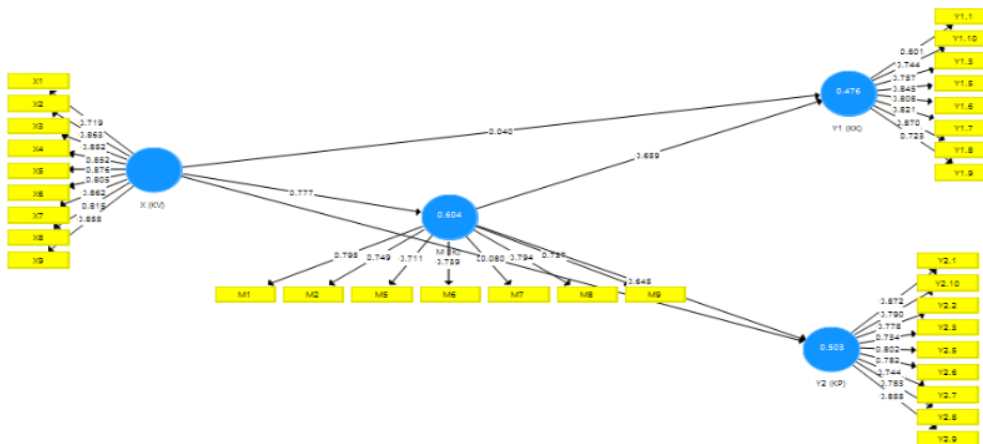


Diagram 2 : Diagram Jalur Hasil PLS

Tabel 3 :Nilai Outer Loading

	M (IK)	X (KV)	Y1 (KK)	Y2 (KP)
M1	0,795			
M2	0,749			
M5	0,711			
M6	0,739			
M7	0,890			
M8	0,794			
M9	0,737			
X1		0,719		
X2		0,863		
X3		0,852		
X4		0,852		
X5		0,876		
X6		0,805		
X7		0,862		
X8		0,815		
X9		0,855		
Y1.1			0,801	
Y1.10			0,744	
Y1.3			0,757	
Y1.5			0,845	
Y1.6			0,808	
Y1.7			0,821	
Y1.8			0,870	
Y1.9			0,723	
Y2.1				0,872
Y2.10				0,790
Y2.2				0,778
Y2.3				0,734
Y2.5				0,802
Y2.6				0,782
Y2.7				0,744
Y2.8				0,783
Y2.9				0,855

Sumber : Pengolahan Data





Dari hasil outer loading dapat disimpulkan bahwa dinyatakan valid dengan *loading faktor*  $\geq 0,7$ .

### Uji Discriminant Validity

Tabel 4. Uji Discriminant Validity

	M (IK)	X (KV)	Y1 (KK)	Y2 (KP)
M (IK)	0.775			
X (KV)	0.777	0.835		
Y1 (KK)	0.690	0.551	0.798	
Y2 (KP)	0.708	0.582	0.553	0.794

Berdasarkan Tabel 4, Uji Discriminant Validity menunjukkan nilai *cross loading* per seluruh indikator variabel dinyatakan valid.

Tabel 5 : Nilai AVE

Variabel	AVE	Akar AVE
Kepemimpinan Visioner	0,601	0,78
Kepuasan Kerja	0,696	0,68
Kinerja Pegawai	0,636	0,80
Iklim Kerja	0,631	0,79

Dari tabel di atas terlihat bahwa akar AVE semua konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik

### Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach's AL...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
M (IK)	0.888	0.894	0.913	0.601
X (KV)	0.945	0.947	0.954	0.696
Y1 (KK)	0.918	0.923	0.933	0.636
Y2 (KP)	0.926	0.930	0.939	0.631

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbatch's alpha* untuk variabel Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja dan Iklim kerja sebagai mediasi di atas 0,7 yang merupakan kriteria terendah variabel dikatakan reliabel.

Nilai *predictive relevance* diperoleh dari:

$$Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) \times (1-R_2^2) \times (1-R_3^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0,604^2) \times (1-0,476^2) \times (1-0,503^2)]$$

$$Q^2 = 0,786$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  pada penelitian ini sebesar 0,786 yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance* ( $Q^2$ ) dengan kategori kuat.

### Pengujian Hipotesis

Tabel 7 : Pengaruh Langsung Variabel Laten

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O /STDEV)	P Values
M (IK) -> Y1 (KK)	0.659	0.662	0.127	5.206	0.000
M (IK) -> Y2 (KP)	0.645	0.643	0.120	5.380	0.000
X (KV) -> M (IK)	0.777	0.776	0.050	15.630	0.000
X (KV) -> Y1 (KK)	0.040	0.040	0.140	0.284	0.777
X (KV) -> Y2 (KP)	0.080	0.091	0.146	0.549	0.583

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

**H<sub>1</sub> : Hipotesis pertama (H<sub>1</sub>)** menyatakan bahwa Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Visioner memiliki nilai koefisien sebesar 0,040, nilai  $t_{stat}$  sebesar 0,284 < 1,96 dan  $p_{value}$  0,777 > 0,05 (signifikan) yang berarti menolak hipotesis pertama (H<sub>1</sub>). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rivaldo et al., 2020) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>2</sub> : Hipotesis kedua (H<sub>2</sub>)** menyatakan bahwa Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap Iklim Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

**Kepemimpinan Visioner** memiliki nilai koefisien sebesar 0,777, nilai  $t_{stat}$  sebesar 15,630 > 1,96 dan  $p_{value}$  0,000 < 0,05 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis kedua ( $H_2$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fitri & Syamsir, 2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja

**H<sub>3</sub> : Hipotesis ketiga** menyatakan bahwa **Kepemimpinan Visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Kepemimpinan Visioner** memiliki nilai koefisien sebesar 0,080, nilai  $t_{stat}$  sebesar 0,549 < 1,96 dan  $p_{value}$  0,583 > 0,05 (signifikan) yang berarti menolak hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rusmiwari & W, Roro Merry Chornelia (Program Studi Ilmu Administrasi Negara, 2017) gaya kepemimpinan visioner memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi di Desa Pesanggrahan Kecamatan Batu Kota Batu.

**H<sub>4</sub> : Hipotesis keempat** menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,659, nilai  $t_{stat}$  sebesar 5,206 > 1,96 dan  $p_{value}$  0,000 < 0,05 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis keempat ( $H_4$ ). Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (I Ketut R. Sudiarditha, 2016) mengungkapkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>5</sub> : Hipotesis kelima** menyatakan bahwa Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,645, nilai  $t_{stat}$  sebesar 5,380 > 1,96 dan  $p_{value}$  0,000 < 0,05 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis kelima ( $H_5$ ). Penelitian ini sejalan dengan (Tampubolon, 2021) yang menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

#### **Uji Pengaruh tidak langsung**

**H<sub>6</sub> : Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kepuasan Kerja dengan Iklim Kerja sebagai Mediasi**

Hubungan langsung  $X \rightarrow Y_1$  memiliki nilai sebesar 0,040, dan untuk hubungan tidak langsung  $M \rightarrow Y_1$  memiliki nilai sebesar 0,512, dan  $p_{value}$  0,000 < 0,05 (signifikan) sehingga diperoleh Total Pengaruh sebesar 0,552. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa

nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ( $0,552 > 0,040$ ). Maka diperlukan Mediasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim kerja sebagai mediasi antara Kepemimpinan Visioner dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif. Ada pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan visioner dengan kepuasan kerja.

### **H<sub>7</sub> : Pengaruh Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai dengan Iklim Kerja sebagai Mediasi**

Hubungan langsung  $X \rightarrow Y_1$  memiliki nilai sebesar 0,080, dan untuk hubungan tidak langsung  $M \rightarrow Y_1$  memiliki nilai sebesar 0,501, sehingga diperoleh Total Pengaruh sebesar 0,581,  $p_{value} 0,000 < 0,05$  (signifikan). Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai pengaruh total lebih besar dari pengaruh langsung ( $0,581 > 0,080$ ). Maka diperlukan Mediasi.

## **CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS**

Berdasarkan penelitian dan pengolahan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Iklim kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepemimpinan visioner tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

### **Saran**

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi bawahan, mampu menciptakan suasana kerja yang baik bagi organisasi. Dalam menerapkan kepemimpinan, sebaiknya seorang manajer lebih banyak berdialog dan berdiskusi dengan bawahannya untuk menciptakan suasana kerja yang lebih baik. Pimpinan harus memperhatikan iklim kerja di UMMUBA karena dengan iklim kerja yang kondusif maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pimpinan harus memperhatikan iklim kerja di UMMUBA karena dengan iklim kerja yang kondusif maka akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

## BIBLIOGRAPHY

- Awal, A., & Syamsir. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. *Jispo*, 9(1), 1-15.
- Adnan Hakim (2016). Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi
- dan Wadji, S., Pengukuran Kinerja Karyawan Berdasarkan, M., Basuki, R., Agus Setyawan, A., & Farid Wajdi, dan M. (n.d.). *MODEL PENGUKURAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KOMITMEN, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN*.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2013). *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand. (2005). *Metode Penelitian Manajemen (Edisi 2 (ed.))*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Golemen, D. (2004). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hair. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition (Edition 6)*. New Jersey.
- Hakim, A. (2016). KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA, PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP. *Manajemen*.
- Hamid, D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Koswara, I. W. (2017). Iklim Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*.
- Muri, A. Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Muttaqijn, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 136-144.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya Kepemimpinan. *Seminar Nasional, Vol 01, No*, 103-111.

- Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, P., Ketut Sudiarditha, I. R., AWS Waspodo, A., & Ayu Triani, N. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT UMUM LEMBAGA PELAYANAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA*.
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, & Kerja, K. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. DIMENSI, 9(3), 505-515.*
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Method for Business: A Skill Building Approach* (Kelima). New York: John Wiley @ Sons.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadi, S. (2014). *Metodologi Penelitian* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tatty, D. A. (2009). *Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, M. S. (2014). *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan*. Jakarta: Erlangga

# 19%

SIMILARITY INDEX

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.ubaya.ac.id">repository.ubaya.ac.id</a> Internet	122 words — 4%
2	<a href="http://repository.unas.ac.id">repository.unas.ac.id</a> Internet	78 words — 3%
3	<a href="http://repository.unibos.ac.id">repository.unibos.ac.id</a> Internet	67 words — 2%
4	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet	63 words — 2%
5	<a href="http://ojs.uniska-bjm.ac.id">ojs.uniska-bjm.ac.id</a> Internet	58 words — 2%
6	<a href="http://www.ecojoin.org">www.ecojoin.org</a> Internet	58 words — 2%
7	<a href="http://repository.widyamataram.ac.id">repository.widyamataram.ac.id</a> Internet	57 words — 2%
8	<a href="http://repository.unimus.ac.id">repository.unimus.ac.id</a> Internet	43 words — 2%

