

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka

Muh. Syarif Nur^{1*}, Syahrir Mallongi², Etik Prihatin³, Kodding Haseng⁴
muhammadsyarifnur1@gmail.com^{1*}, syahrir.mallongi@umi.ac.id², etik.prihatin@umi.ac.id³,
kodding.haseng@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka bermaksud untuk meneliti secara parsial dan bersamaan pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf. Penelitian ini didasarkan pada premis bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pariwisata Kabupaten Kolaka dan menggunakan teknik kuantitatif. Berdasarkan data yang terkumpul, populasi penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai, sedangkan jumlah sampelnya adalah 35 orang pegawai. Pengambilan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh atau sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji hipotesis, dan asumsi klasik setelah data terkumpul melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan atau bersamaan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

instansi merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi. Apabila komponen-komponen pendukung tersedia dan sesuai dengan kebutuhan, serta fungsi-fungsi manajemen seperti pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan, dan perencanaan berfungsi dengan baik, maka organisasi dapat beroperasi secara efisien. Salah satu elemen paling penting yang dapat mendukung operasi suatu organisasi adalah basis sumber daya manusianya (pegawai). Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan dikembangkan secara baik dan menyeluruh agar dapat memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya kepada lembaga tersebut. Cara pemimpin berperilaku dalam suatu lembaga menentukan seberapa baik mereka dapat memobilisasi sumber daya manusianya.

Menurut (Hasnawati et al., 2021) Kepemimpinan adalah proses di mana atasan membentuk kepribadian atau pola perilaku bawahannya. Kepemimpinan memainkan fungsi vital sebagai Instrumen efektif yang

mendorong, menginspirasi, dan mengatur pegawai untuk mencapai tujuan. Untuk mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu, seorang pemimpin harus memiliki program dan berperilaku dengan pegawainya dengan cara tertentu. Apakah kinerja pegawai memenuhi persyaratan kinerja lembaga atau tidak, manajemen harus mengawasi dan memantaunya. Akan lebih mudah untuk menilai efektivitas dan keberhasilan pengembangan jika mengetahui kinerja lembaga.

Pekerja merupakan aset lembaga yang sangat penting, dan untuk mendapatkan hasil maksimal dari mereka, diperlukan manajemen yang tepat. Kepuasan kerja pegawai lembaga dalam pekerjaan mereka seharusnya menjadi salah satu prioritas utama. Menurut (Sutrisno, 2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah berupa sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang yang berasal dari penilaian setiap aspek pekerjaan yang diselesaikan, kepuasan kerja dalam arti yang luas juga berarti ukuran atau tingkatan pemberian nilai dari pekerjaan yang dilakukan apakah telah terpenuhi atau belum terpenuhi. Sehingga memicu kecintaan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai begitu penting. karena pegawai yang berada pada lingkungan kerja dan pegawai tidak dapat mencapai potensi penuh mereka karena mereka tidak merasa dihargai atau nyaman, yang membuat mereka sulit untuk berfokus secara sungguh-sungguh dan sepenuhnya pada tugas mereka. (Burhanuddin, 2012). Oleh karena itu, untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dan mampu menangani berbagai tugas pekerjaan instansi harus mempertimbangkan keterbatasan pegawainya. Hal ini akan memungkinkan pegawai untuk melaksanakan berbagai tugas pekerjaan yang dimaksud secara efisien dan bijaksana.

Metode Analisis

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut (sugiyono, 2013), mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi yang diteliti dan menjelaskan hubungan kausal antar variabel variabel diteliti yang akan melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik.

Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi, elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi pada penelitian ini berdasarkan Secara Keseluruhan yaitu 35 pegawai.

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Dari 35 pegawai diambil sebagai sampel bersedia untuk turut serta dalam penelitian. Data untuk penelitian ini diperoleh

dengan menggunakan kuisisioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir Pertanyaan | Pearson Corelation | Sig (2-tailed) | Keterangan |
|----------|------------------|--------------------|----------------|------------|
| X1 | X1.1 | 0,649 | 0,000 | VALID |
| | X1.2 | 0,601 | 0,000 | VALID |
| | X1.3 | 0,641 | 0,000 | VALID |
| | X1.4 | 0,640 | 0,000 | VALID |
| | X1.5 | 0,719 | 0,000 | VALID |
| X2 | X2.1 | 0,603 | 0,000 | VALID |
| | X2.2 | 0,588 | 0,000 | VALID |
| | X2.3 | 0,736 | 0,000 | VALID |
| | X2.4 | 0,695 | 0,000 | VALID |
| | X2.5 | 0,703 | 0,000 | VALID |
| Y | Y1 | 0,793 | 0,000 | VALID |
| | Y2 | 0,692 | 0,000 | VALID |
| | Y3 | 0,546 | 0,000 | VALID |
| | Y4 | 0,618 | 0,000 | VALID |
| | Y5 | 0,760 | 0,000 | VALID |

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikan dibawah 0,05, Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

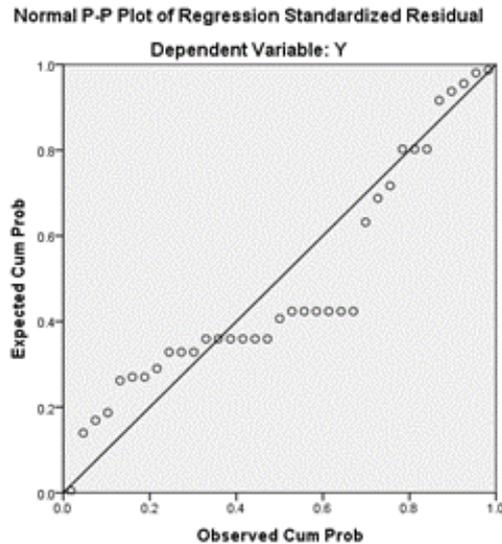
| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---------------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,654 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,687 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,718 | Reliabel |

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalistik

Gambar 1. Hasil Uji Normalistik



Berdasarkan gambar 1 diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi Normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

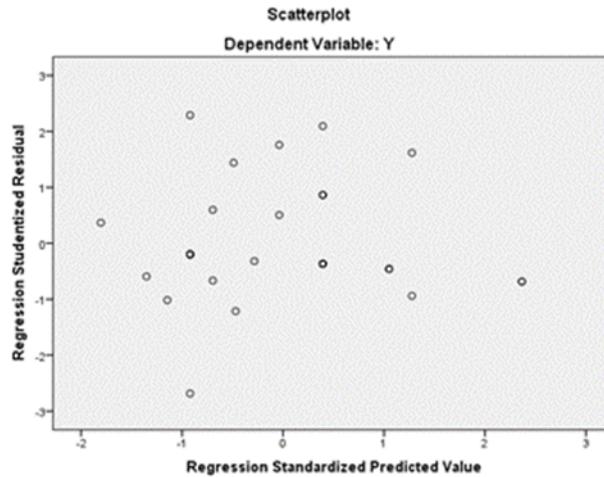
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|--------------|-------|
| Model | | Collinearity | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan | .239 | 4.186 |
| | Kepuasan Kerja | .239 | 4.186 |
| a. Dependent Variable : Y | | | |

Berdasarkan tabel 3 diatas Terlihat bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk menilai kinerja pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Model Persamaan Regresi

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.246 | .402 | | -.612 | .545 | | |
| | X1 | .702 | .191 | .587 | 3.671 | .001 | .239 | 4.186 |
| | X2 | .368 | .174 | .338 | 2.115 | .042 | .239 | 4.186 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y = -0,246 + 0,702 X_1 + 0,368 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta adalah -0,246 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Kepemimpinan X1 dan Kepuasan Kerja X2) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Pegawai Y) akan menurun sebesar 0,246 satuan.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,702 bertanda positif. Hal ini berarti, jika nilai variabel Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuannya dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka sebesar 0,702 satuan. Dengan demikian perubahan

variable Kepemimpinan (X1) searah dengan perubahan variable Kinerja Pegawai (Y)

3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,368 bertanda positif. Hal ini berarti, jika nilai variabel Kepuasan Kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuannya dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka sebesar 0,368 satuan. Dengan demikian perubahan variable Kepuasan Kerja (X2) searah dengan perubahan variable Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji R2

Data dari penelitian ini menunjukkan terdapat angka R sebesar 0,897 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan kedua variabel independen nya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,701-1. Sedangkan nilai R square sebesar 0,805% atau 80,5% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabe kepemimpinan dan kepuasan kerja sebesar 80,5% sedangkan sisanya 19,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T) Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | -.246 | .402 | | -.612 | .545 | | |
| X1 | .702 | .191 | .587 | 3.671 | .001 | .239 | 4.186 |
| X2 | .368 | .174 | .338 | 2.115 | .042 | .239 | 4.186 |

a. Dependent Variable: Y

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kepemimpinan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Tabel 6 Menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 3,671 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti **H₁ Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Tabel 6 Menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,042 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai t yang bernilai 2,115 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen hal ini berarti **H₂ Diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3.601 | 2 | 1.801 | 65.922 | .000 ^b |
| Residual | .874 | 32 | .027 | | |
| Total | 4.475 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai standar signifikansi 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengambil keputusan, memberikan semangat kerja, berinteraksi dengan pegawai, mampu mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas.

Hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa Kepemimpinan yang baik meningkatkan kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya jika Kepemimpinan tidak efektif akan mempengaruhi kinerja pegawai yang rendah. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan menjadi variabel prediktor yang cukup diperhitungkan bagi variabel Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dialami oleh seorang Pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerja, kepuasan terhadap peluang promosi, dan kepuasan terhadap pendapatan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, dan kinerja yang lebih baik

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh temuan-temuan khususnya mengenai kepuasan kerja yang dimana pegawai sudah

merasa puas dan dianggap dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Dari hasil regresi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan probabilitas jauh lebih kecil dari nilai standar signifikansi 0,05

dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai atau kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di setiap organisasi.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikan 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,671 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Kepemimpinan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengambil keputusan, memberikan semangat kerja, berinteraksi dengan pegawai, mampu mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas.
2. Adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,042 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,115 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dialami oleh seorang Pegawai sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek seperti kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap pekerja, kepuasan terhadap peluang promosi, dan kepuasan terhadap pendapatan. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme, komitmen, dan kinerja yang lebih baik

3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-saa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

1. Bagi Pemimpin Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka disarankan senantiasa untuk mengambil keputusan, memberikan semangat kerja, berinteraksi dengan pegawai, mampu mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan peningkatan kinerja pegawai
2. Pemimpin Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi pegawai, agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja. Apabila pegawai puas diharapkan kinerjanya akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel dan memperkaya secara kualitatif sehingga dapat mempresentasikan kualitas objek penelitian

Daftar Pustaka

- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascrip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: edisi 1. ed. Zanafa.
- Akbar, M., & Husein, A. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12-19.
- Alfian, Dinda. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X). Skripsi, Tangerang: UIN Syarif Hidayatullah.
- Azis, A., Rauf, R., & Al Asirie, R. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Tirtamas Abadi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan

- Burhanuddin Wahab, Rahmatullah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makassar.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :
- Fabiani Sofie. (2018) Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung)
- Fauzan, F. (2019). Kepemimpinan Kharismatik Versus Kepemimpinan Visioner. Al'Adalah, 22(1), 68-79.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020, May). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan milenial. In Prosiding University Research Colloquium (pp. 77-85)
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.Karyawan pt. Perkebunan nusantara xiv
- Husaini, R. N., & Sutama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 21(1), 60–75.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetak Kedua Belas, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosda
- Panggabean, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang selatan
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6-13
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. Jurnal Economina, 2(5), 1075-1087.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. (2020, December). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya



Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 330-340).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Shaleh, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene. *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 1-14.

Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif : dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Penerbit Kencana: Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Analisis Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Penerbit:CV Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit.