

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN MASYARAKAT DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA (Studi Kasus di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk)

Riko Andrean Sudarsono¹, Samari², Poniran Yudho Leksono³,
Universitas Nusantara PGRI Kediri Kh.Achmad Dahlan 76 Mojoroto Kota Kediri
Rico.andrean1404@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze and determine people's satisfaction with work motivation, work environment, and leadership style. The approach used is a quantitative causality approach. The number of respondents in this study is 40 respondents. The method used is multiple linear regression analysis processed with the help of the SPSS version 23.0 application. The results of this study indicate a coefficient of determination of 0.741. The leadership style of the Head of Ngepung Village has a positive and significant effect on community satisfaction. This is shown from the results of the t-test of 2.613 with a significance of 0.040, and a regression coefficient of 0.158. Employee work motivation has a positive and significant effect on community satisfaction. This is shown from the t-test results of 2.489 with a significance of 0.020, and a regression coefficient of 0.238. The work environment has a positive and significant effect on people's satisfaction. This is shown from the results of the t-test of 3.675 with a significance of 0.001, and a regression coefficient of 0.373. This means that 74.1% of community satisfaction at the Ngepung Village Office, Nganjuk Regency is influenced by leadership style, work motivation and work environment. While the remaining 25.9% of community satisfaction is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Community Satisfaction, Motivation, Work Environment, Leadership

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui kepuasan masyarakat terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu 40 responden. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,741. Gaya kepemimpinan Kepala Desa Ngepung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Hal itu diperoleh hasil uji t 2,613 signifikansi 0,040, koefisien regresi 0,158. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Dari hasil uji t hitung=2,489 signifikansi 0,020, dan koefisien regresi sebesar 0.238. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Ditunjukkan dari hasil uji t hitung=3,675 dengan signifikansi 0,001, dan koefisien regresi=0.373. Hal ini berarti 74,1% kepuasan masyarakat di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk disebabkan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 25,9% akibat dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti

Kata Kunci: Kepuasan Masyarakat, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

. Pelayanan yang diberikan instansi ini bisa dinilai dari tingkat kerja pegawai yang diamati dari segi motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinannya.. Jika pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat sesuai dengan harapan, maka masyarakat akan merasa puas. Sehingga, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai dinilai juga dapat memberikan dampak maupun pengaruh terhadap kepuasan masyarakat. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di salah satu Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk menunjukkan pegawai kurang ramah dalam kinerja, serta prosedur untuk

pelayanan yang berada di Kantor Desa Ngepung terlihat kurang transparan karena belum memuat SOP yang berlaku secara transparan dan memberikan pemahaman secara jelas mengenai tahapan dalam prosedur pelayanan yang ditunjukkan kepada masyarakat dan merasa kesulitan dalam mengurus kepentingan di Kantor Desa Ngepung. Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Kuncoro (2017), dengan hasil secara parsial dan simultan keandalan kinerja pelayanan dan semangat etos kerja memberikan pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kepuasan yang diperoleh oleh masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada Kantor Desa Kabupaten Nganjuk dengan judul penelitian “**Analisis Pengaruh Kepuasan Masyarakat Ditinjau Dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (Studi Kasus Di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk)**”.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif Kausalitas yaitu mencari hubungan sebab-akibat antar variabel bebas (independen) dan terikat (dependen) yang diteliti, dengan data yang berupa statistik yang sifatnya dapat diukur, rasional dan sistematis. Tempat penelitian di kantor desa ngepung, kecamatan patianrowo, kabupaten nganjuk. Peneliti menggunakan teknik sampling yaitu *non-probability sampling* dan pengambilan sampel memakai teknik purposive sampling dengan sampel sebanyak 40 responden. Pengumpulan data menggunakan observasi secara langsung ke Kantor Desa Ngepung serta menyebarkan kuesioner pada masyarakat pengguna layanan, sementara pengolahan data menggunakan SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Setelah analisis data dilakukan, hasil analisis tersebut akan ditarik kesimpulan. Instrument penelitian harus memenuhi persyaratan dalam uji validitas dan reliabilitas agar instrumen penelitian dapat dinyatakan layak dan baik untuk melanjutkan penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Correlations		MOT. 1	MOT.2	MOT 3	MOT 4	MOT.5	MOTIV ASI
Motivasi 1	Pearson Correlation		8**	6**	0**	23	5**
	Sig. (2-tailed)		0	1	1	5	0
Motivasi 2	Pearson Correlation	8**		7**	8**	8	6**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	9	0
Motivasi 3	Pearson Correlation	6**	7**		5**	8	2**
	Sig. (2-tailed)	1	0		5	4	0

Motivasi 4	Pearson Correlation	0**	8**	5**		8*	4**
	Sig. (2-tailed)	1	0	5		2	0
Motivasi 5	Pearson Correlation	23	8	8	8*		1*
	Sig. (2-tailed)	5	9	4	2		7
Motivasi	Pearson Correlation	5**	6**	2**	4**	1*	
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	7	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Keterangan:

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa setelah dilakukan uji validitas terhadap 17 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka r_{table} ($df = N-2, 17-2 = 15$) diperoleh nilai r_{table} 0,367. Sehingga dinyatakan masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai r_{table} yakni 0,367 sehingga pada uji validitas tiap indikator motivasi kerja dinyatakan "valid".

Tabel 4.2
Hasil Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Relations		Lingku ngan Kerja 1	Lingku ngan Kerja 2	Lingku ngan Kerja 3	Lingku ngan Kerja 4	Lingku ngan Kerja 5	Lingkungan Kerja
L.Kerja 1	Pearson Correlati on		6	5	1	3	5**
	Sig. (2- tailed)		1	5	6	5	0
L.Kerja 2	Pearson Correlati on	6		13	2**	0	9**
	Sig. (2- tailed)	1		6	2	00	0

L.Kerja 3	Pearsson Correlation	5	13		9	1	3**
	Sigg (2-tailed)	5	6		0	2	1
L. Kerjs 4	Peaarson Correlation	1	2**	9		5	8**
	Sig. (2-tailed)	6	2	0		0	0
L.Kerjaa 5	Pearson Correlation	3	0	1	5		3**
	Sig. (2-tailed)	5	00	2	0		7
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	5**	9**	3**	8**	3**	
	Sig. (2-tailed)	0	0	1	0	7	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Keterangan:

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.2 sesuai dilakukan uji validitas terhadap 17 responden dengan tingkat signifikansi 5% maka r_{table} ($df = N-2, 17-2 = 15$) diperoleh nilai r_{table} 0,367. dapat dinyatakan masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai r_{table} yakni 0,367 sehingga pada uji validitas tiap indikator lingkungan kerja dinyatakan "valid".

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Correlations		Kepe mim pina nn1	Kepe mim pina an2	Kepe mim piina n3	Kepe mim pina n4	Kepemi mpinan 5	Kepemim pinan
Kepe mimp inan1	Pearson Correlatio n		8**	6**	0**	23	5**
	Sig. (2- tailed)		0	1	1	5	0
Kep emi mpi nan 2	Pea rson Corr elati on	8**		7**	8**	8	6**

	Sig. (2-tailed)	0		0	0	9	0
Kep emi mpi nan 3	Pea rson Corr elati on	6**	7**		5**	8	2**
	Sig. (2-tailed)	1	0		5	4	0
Kep emi mpi nan 4	Pea rson Corr elati on	0**	8**	5**		8*	4**
	Sig. (2-tailed)	1	0	5		2	0
Kep emi mpi nan 5	Pea rson Corr elati on	23	8	8	8*		1*
	Sig. (2-tailed)	5	9	4	2		7
Kepe mim pina n	Pea rson Corr elati on	5**	6**	2**	4**	1*	
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	7	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Keterangan:

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Table 4.3 dinyatakan masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai r_{table} yakni 0,367 sehingga pada uji validitas tiap indikator kepemimpinan yaitu "valid".

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kepuasan Masyarakat(Y)

Relations		K.P 1	K.P 2	K.P 3	K.P 4	K.P 5	Kepuasan Masyarakat
Kepuasan masyarakat 1	Pearson Correlation		0	7	07	4	5**
	Sig. (2-tailed)		9	7	0	3	9
Kepuasan masyarakat 2	Pearson Correlation	0		4*	56	6	2**
	Sig. (2-tailed)	9		3	4	3	2
Kepuasan masyarakat 3	Pearson Correlation	7	4*		1	33	5**
	Sig. (2-tailed)	7	3		1	4	0
Kepuasan masyarakat 4	Pearson Correlation	07	56	1		8	4**
	Sig. (2-tailed)	0	4	1		2	2
Kepuasan masyarakat 5	Pearson Correlation	4	6	33	8		7**
	Sig. (2-tailed)	3	3	4	2		9
Kepuasan masyarakat	Pearson Correlation	5**	2**	5**	4**	7**	
	Sig. (2-tailed)	9	2	0	2	9	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Keterangan:

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel 4.4 setelah dilakukan pengujian validitas terhadap responden dengan tingkat signifikansi 5% maka r_{table} ($df = N-2, 17-2 = 15$) diperoleh nilai r_{table} 0,367. Masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai r_{table} yakni 0,367 sehingga indeks kepuasan masyarakat dinyatakan "valid".

Uji Reabilitas

Tabel 4.5
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Tingkat Alpha

No	Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	00 s/d 0,20	Sangat Rendah reliabel
2	20 s/d 0,40	Rendah reliabel
3	40 s/d 0,60	Sedang reliabel
4	60 s/d 0,80	Tinggi reliabel
5	80 s/d 1,00	Sangat Tinggi reliabel

Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, maka akan semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

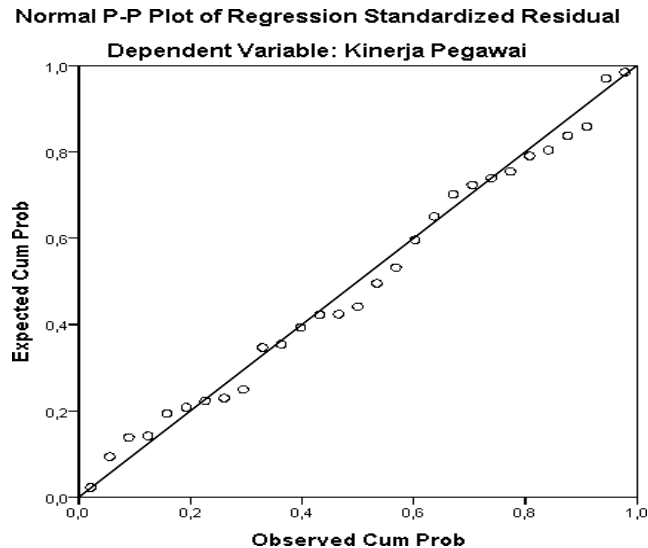
Uji Normalitas

Tabel 4.6
Uji Kolmogorov Smirnow Z

E-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kemimpinan	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan masyarakat
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,52	0,10	0,69	0,62
	Std. Deviation	35	04	28	98
Most Extreme Differences	Absolute	6	0	7	3
	Positive	6	4	7	3
	Negative	12	40	00	32
Test Statistic		6	0	7	3
Asymp. Sig. (2-tailed)		0c,d	6c	1c	2c
a. Test distribution is	Normal				
b. Calculated data					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is lower bound of the true significance.					

Nilai Kolmogorov-Smirnov Z pada Y = 0,143 dan signifikansi 0,132 yang artinya > 0,05, sedangkan X1 = 0,126 dan signifikansi 0,200 yang artinya > 0,05, X2 adalah 0,140 dan signifikansi 0,156 yang artinya > 0,05, X3 adalah 0,147 dan signifikansi 0,111 yang artinya > 0,05. Perolehan tersebut ditunjukkan residual data

berdistribusi normal. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.7
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil pengolahan SPSS Versi 23.0

Dari hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas dalam model regresi dapat terpenuhi.

1. Kepuasan Masyarakat Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk.

Motivasi merupakan bentuk dukungan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang menjadi tujuannya. Seperti yang dikemukakan oleh Umam (2018) menyatakan motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam kerja. Maka motivasi dapat diukur untuk sebagai alat penggerak yang dapat mengarahkan daya dan potensi seseorang dalam suatu organisasi agar bersemangat dalam bekerja. Pada hakikatnya segala upaya dalam meningkatkan motivasi kepada para pegawai bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan tujuan suatu organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja. Dari hasil uji R hitung r_{table} ($df = N-2, 17-2 = 15$) diperoleh nilai r_{table} 0,367, sehingga pada uji validitas tiap indikator motivasi kerja dinyatakan "valid".

Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha= 0,783. Nilai yang berada pada rentang 0,60 – 0,80 berada pada kategori "Tinggi reliabel". Hal ini maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan pada motivasi kepuasan masyarakat. Dari yang dihasilkan memiliki arti bahwa motivasi kerja kepala desa memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan masyarakat. Semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai, maka akan semakin baik Kepuasannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Kuncoro (2017) bahwa terdapat hubungan positif motivasi kerja dengan kepuasan masyarakat.

2. Kepuasan Masyarakat Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja di Kantor Ngepung Desa Kabupaten Nganjuk.

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat menunjukkan situasi atau kondisi yang ada di sekitar pegawai yang secara langsung mampu berdampak terhadap Kepuasan masyarakat ketika menyelesaikan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan dari seorang pegawai, maka akan semakin

baik hasil yang didapatkan. Manfaat lingkungan kerja yaitu dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Maka dari itu, sebuah instansi lebih selektif dalam memilih pegawai agar tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai. Sejalan dengan teori Hardiningtias (2022) bahwa kepuasan masyarakat akan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada organisasi

3. Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Pada Kepuasan Pegawai di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk.

Kepuasan masyarakat merupakan hal yang penting bagi perilaku organisasional. Menurut Parson (Tjptiono: 2017) kepuasan masyarakat merupakan perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja. Sejalan dengan Dhanti (2021) individu menjadi faktor yang terpenting yang mempengaruhi kepuasan masyarakat yang akan menjadikan pegawai produktif jangka waktu yang lebih lama, sedangkan ketidakpuasan pegawai akan menjadikan mereka tidak produktif dan lebih cenderung untuk keluar. Sebagai keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gaya kepemimpinan juga akan berpengaruh terhadap faktor Kepuasan masyarakat.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan masyarakat di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk

Gaya kepemimpinan kepala desa terhadap motivasi, lingkungan, dan Kepuasan masyarakat ini sangat berpengaruh dan hal yang sangat penting untuk di perhatikan, ditingkatkan, Sudah suatu keharusan sebagai pemimpin harus memperhatikan hal-hal tersebut. krena motivasi kepuasan masyarakat. Presentasi 74,1% kepuasan masyarakat di Kantor Desa Ngepung Kabupaten Nganjuk dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan. Sisanya yaitu 25,9% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak diteliti. Keseluruhan penelitian ini sejalan dengan teori kuncoro (2017) dengan panthing (2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja dan berpengaruh positif terhadap nilai kepuasan masyarakat.

KESIMPULAN

Motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Desa Ngepung dalam pelayanan kepada masyarakat menunjukkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat. Hal ini dilihat dari tingkat motivasi kerja yang baik oleh beberapa pegawai mengakibatkan adanya pengaruh yang positif terhadap nilai kepuasan masyarakat yang menerima pelayanan di kantor desa. Lingkungan kerja di Kantor Desa Ngepung berpengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat. Hal ini dilihat apabila lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan baik dari pegawai maupun masyarakat yang menerima pelayanan. Sehingga lingkungan yang baik dapat meningkatkan nilai kepuasan masyarakat. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Desa terhadap pemberian pelayanan pegawainya juga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Sehingga, gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap pegawai yang nantinya dapat dinilai dari hasil kepuasan masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Idrus, Salim. 2021. *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan masyarakat*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- [2] Dewi. 2019. *Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap Kepuasan masyarakat.*, Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 3 September 2019.
- [3] Febrianto, Winastyo. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kepuasan masyarakat pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA. Vol 3 No.2 Juni 2015.
- [4] Gandoyo. 2019. *Motivasi Kepuasan*. Cetakan ke. Yogyakarta: Penerbit Liberty Yogyakarta.
- [5] Gardjito, Aldo Herlambang, dkk. 2020. *Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan masyarakat*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.13 No.1 Agustus 2014.
- [6] Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit

- Universitas Diponegoro. Gultom,
- [7] Handoyo.2018. *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Lion Mentari*. Yogyakarta: CV. Media Press.
- [8] Herman.2019. *Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt Lion Mentari*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- [9] Jacob.2018. *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan masyarakat Bagian Umum Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro*. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 sept 2015 Hal. 373-381 ISSN 2303-11.
- [10] Jacson. 2022. *Analisis Motivasi Kepuasan Masyarakat*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- [11] Kartono, Kartini. 2018. *Analisis gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- [12] Kurniawan. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kepuasan karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan*, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14 No. 2, Oktoberr 2014. Hasibuan,
- [13] Melayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- [14] Nurriszka, (2018). Pengukuran Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Kesehatan. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 14(01).
- [15] Panting. 2019. *Motivasi kerja terhadap kemajuan organisasi*. Cetakan ke. Yogyakarta: Penerbit Liberty Yogyakarta.
- [16] Ramlawati. 2020. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan masyarakat di STIE AMKOP Makasar*, Vol.11 No.33 Okt-Des 2016 ISSN:1907-3313.
- [17] Ratminto, (2018). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [18] Riduwan. 2018. *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Rivai, Veithzal. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- [20] Rozaki, A. (2019). *Dari Representasi Simbolik Menuju Representasi Substantif*. Yogyakarta: IRE
- [21] Sudarmo, Hendika Swasti Lukita. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan*. Jurnal Sains Terapan No.1 Vol.2 ISSN:2406- 8810.
- [22] Sugiarto , 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- [23] Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- [24] Sundi.2018. *Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada pt lion mentari*. Bandung: CV Pustaka.
- [25] Sutrisno. 2019. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi, dan Motivasi Kerja*. Jakarta:Grafika Media.
- [26] Tilekson.2019. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan masyarakat* Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol.2 No.3 November 2019.