

Memperkuat Produktivitas Kerja: Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Salma Abdullah¹, Ampauleng², Siti Fatimah³

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

³ Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Corresponding Author: ampauleng@stiem-bongaya.ac.id

Keyword:

Work Productivity;
Leadership Role;
Transformational;
Job Satisfaction.

Abstract: Every organization must be able to survive and compete with other organizations. One way is to increase employee productivity through leadership roles and create job satisfaction for employees which ultimately increases employee productivity. This study aims to analyze work productivity, the role of transformational leadership and employee job satisfaction at the Human Resources Development Agency of South Sulawesi Province. Data collection using data with a questionnaire technique whose population was obtained from all employees in South Sulawesi Province totaling 47 people. The sampling technique for this study is a saturated sample, namely the entire population is used as a sample. The results of the study indicate that the role of transformational leadership significantly influences employee work productivity, employee work productivity has a significant effect on job satisfaction, the role of transformational leadership has a significant effect on employee job satisfaction at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of South Sulawesi Province.

Kata Kunci:

Produktivitas Kerja;
Peran Kepemimpinan;
Transformasional;
Kepuasan Kerja.

Abstrak: Setiap organisasi harus mampu bertahan dan bersaing dengan organisasi lain. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan produktivitas pegawai melalui peran kepemimpinan dan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja, peran kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data menggunakan data dengan teknik kuesioner yang populasinya didapatkan dari seluruh pegawai pada Provinsi Sulawesi Selatan berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, produktivitas kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, peran kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar diperkirakan. Setiap pegawai memiliki seperangkat latar belakang yang berbeda, yang akan mempengaruhi harapan masing-masing dan pada gilirannya akan mempengaruhi dinamika hubungan antara manusia dan organisasi. Di dalam Organisasi masalah yang sering dihadapi adalah mengapa beberapa pegawai bekerja lebih baik dari pada pegawai lain, merupakan suatu pertanyaan yang terus menerus muncul dan selalu dihadapi para

pimpinan unit kerja, ada pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, ada kalanya pegawai yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan, tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi.

Dalam praktik sumber daya manusia, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan peran kepemimpinan. Kepemimpinan pada beberapa penelitian terbukti dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, maupun pada tingkat organisasi. Peranan pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasikan sumberdaya yang langka, memfokuskan pelatihan pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997).

Pentingnya peranan pemimpin tersebut, telah menempatkan kepemimpinan menjadi satu fenomena yang kompleks. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur para ahli mengemukakan tentang kepemimpinan senantiasa akan memberikan penjelasan dan arahan maupun masukan bagaimana menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, dan syarat-syarat pemimpin yang baik.

Northouse (2018) Kepemimpinan Transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Hal tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan ini lebih menekankan pada hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya serta menanamkan motivasi dengan cara menciptakan hubungan yang baik secara individu maupun kelompok.

Rivaldo (2020) Seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bisa menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun kenyataan yang terjadi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Masih kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan arahan dan masukan, sehingga kepuasan kerja pegawai juga masih sangat kurang dan masih adanya pembiaran terhadap pegawai yang kurang disiplin sehingga produktivitas pegawai menurun.

Pada penelitian terdahulu sejumlah peneliti menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, pada penelitian Subekhi, M. N. A. (2017). Berdasarkan hasil penelitian Haholongan, R., & Kusdinar, D. (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Abubakar & Rodliat, T. (2018). Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Produktivitas kerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi pegawainya terutama untuk kesejahterannya. Suatu organisasi yang mempunyai tujuan untuk mempertahankan eksistensi organisasinya, maka produktivitas kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu organisasi tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam organisasi, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja pegawai diharapkan

dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan dan kepuasan pegawai pada organisasi tersebut.

Wiliandari, (2019) Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang pegawainya kurang puas. Kepuasan kerja ini akan di nikmati oleh para pegawai, hal ini menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk dapat memotivasi dan memberi arahan bagi pegawainya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan dan kepentingan organisasi sehingga akan ada pembaharuan produktivitas kerja dan kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori- teori atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan berbagai prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Penelitian Kuantitatif dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu karakteristik populasi, sampel atau fenomena yang akan diteliti, sehingga menjawab permasalahan yang terjadi.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. yang beralamat di Jalan Cenderawasih No.233 Makassar. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih (\pm) 2 bulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 47 responden. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah berjumlah 47 responden.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas pada responden pegawai Kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan telah menunjukkan hasil bahwa semua pernyataan kuisisioner pada Corrected item total correlation dengan nilai r hitung $> r$ tabel. setiap item pertanyaan menunjukkan angka yang < 0.05 dan nilai r hitung yang ditunjukkan dari nilai Pearson Correlation dari setiap item pertanyaan menunjukkan lebih besar dari $f_{tabel} > 0.1966$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini sudah valid.

2. Uji Realibitas

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.910 untuk 47 total kuesioner. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dapat dikatakan reliable (terpercaya) untuk pengukuran serta penelitian lebih lanjut yang dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha yang menunjukkan angka yang > 0.60 .

3. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 failed) $0.200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian yang diuji ini terdistribusi normal.

4. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Semakin besar korelasi diantara sesama variabel, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar erornya semakin besar pula. Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dari nilai Tolerance. Berikut adalah output dari uji multikolonieritas.

Tabel .1 Hsil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Produktivitas Kerja	.603	1.659
	Kepemimpinan Transformasional	.603	1.659

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil olah data SPSS versi 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui Hasil Uji Multikolonieritas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Produktivitas Kerja (X1) yakni 0,603 dan Kepemimpinan Transformasional (X2) yakni 0,603 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Produktivitas Kerja X1) yakni 1.659 dan Kepemimpinan Transformasional (X2) yakni 1.659 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. ,model yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasititas

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.614	.272		2.255	.029
	Produktivitas Kerja	-.161	.060	-.472	-2.655	.011
	Kepemimpinan Transformasional	.060	.077	.139	.781	.439

a. Dependent Variable: Hetero

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikan variabel Produktivitas Kerja sebesar $0,011 > 0,05$ dan variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar $0,439 > 0,05$, maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Diskusi Hasil Penelitian

Pengelolaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan software menggunakan SPSS versi 26. Dalam penelitian evaluasi tersebut, maka peneliti melakukan uji statistik deskriptif.

Tabel 3. Hasil Uji Stasistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	4.5390	.32077	47
Produktivitas Kerja	4.4149	.42117	47
Kepemimpinan Transformasional	4.4680	.33085	47

Sumber : Data diolah tahun 2024

Hasil dari analisis statistik deskriptif pada tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini sampel (N) yang digunakan sebanyak 47 data, pada perincian data analisis statistik deskriptif masing-masing variabel independen dan variabel dependen, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

1. Produktivitas Kerja (X1)

Pada variabel Produktivitas Kerja nilai mean sebesar 4,4149 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,42117 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan nilai mean yang lebih besar ini menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

2. Kepemimpinan Transformasional (X2)

Pada variabel Kepemimpinan Transformasional nilai mean sebesar 4.4680 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,33085 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan nilai mean yang lebih besar ini menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

3. Kepuasan Kerja (Y)

Pada variabel Kepuasan Kerja nilai rata-rata (mean) sebesar 4.5390 dengan nilai standar deviasi sebesar 0,32077 maka dari hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa nilai rata-rata (mean) > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai mean yang lebih besar ini dapat dinyatakan bahwa terjadi peningkatan nilai yang disebabkan besarnya nilai rata-rata dibandingkan nilai standar deviasinya, sehingga menunjukkan bahwa hasil deskriptif data variabel yang digunakan adalah baik.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabelvariabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kepuasan Kerja (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja (X1) dan

Kepemimpinan Transformasional (X2). Hasil uji Regresi Berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.619	.471		3.438	.001
	Produktivitas Kerja	.359	.105	.471	3.432	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.299	.133	.308	2.246	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh persamaan Regresi Berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.619 + 0,369 + 0,299 + 0,471$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar ($\alpha = 1.619$) menyatakan jika produktivitas kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 1.619.
2. Koefisien produktivitas kerja (X1) sebesar (0,369) menyatakan bahwa setiap penambahan 1% produktivitas kerja (X1), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar (0,369) pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).
3. Koefisien peran kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% kepemimpinan transformasional (X2), maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,299 pada saat variabel lainnya tidak berubah (konstan).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi yakni menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Yakni seberapa besar Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variasi Produktivitas Kerja (X1) dan peran Kepemimpinan Transformasional (X2).

Tabel 5. Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig F Change
1	.707	.500	.477	.23190	.500	22.005	2	44	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Produktivitas Kerja
 Sumber : Data diolah tahun 2024

Tabel 4.5 diatas, dapat diketahui uji koefisien determinasi (R) sebesar 0,707 atau 70,7%. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu

produktivitas kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan yang dalam kategori kuat.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independent) secara parsial atau individual dalam mempengaruhi variabel tidak bebas (dependent). Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Uji parsial Coefficients

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.619	.471		3.438	.001
	Produktivitas Kerja	.359	.105	.471	3.432	.001
	Kepemimpinan Transformasional	.299	.133	.308	2.246	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) diterima Nilai t hitung untuk variabel produktivitas kerja (X1) sebesar 3.432 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1 maka $t \text{ hitung } 3.432 > t \text{ tabel } 1.678$ dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Peran kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) diterima. Nilai t hitung untuk variabel produktivitas kerja (X2) sebesar 2.246 dan nilai pada distribusi 5% sebesar 1.678 maka $t \text{ hitung } 2.246 > t \text{ tabel } 1.678$ dan juga nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,30 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara peran kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa peran kepemimpinan transformasional secara signifikan dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil pengujian bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan pula bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peran kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

REFERENSI

- Abubakar & Rodlial, T. (2018). "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung". *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 24, Nomor Alamdard Hussain Khan, Muhammad Aleem. (2014). "Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan", *Journal of International Studies*, Vol. 7, No 1. pp. 122-
- Anderson, M. Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93 (1), 2017
- Badriyah,. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bass, B.M., Avolio, B.J. (2001). *Improving Organizational Effectiveness through Transformasional Leadership*. Thousand Oaks : Sage.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce, J. (2007). "Transformational Leadership and Organizational Culture". PAQ, Spring
- Danim, S., (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2019
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., 1997. *Organization: Behavior, Structure and Process*. Boston: Homewood, Richard D. Irwin.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu SP. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8(1), 50–57.
- Kondalkar, V. 2007. *Organizational Behaviour*. New Delhi. New Age International Publishe
- Manik, Sudarmin. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pandalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu". *International Journal Of Social Science and Business*. Vol. 1, No. 4.
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515
- Robbins, S, P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subekhi, M. N. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri DiKecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen*.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Teori Dan Kepemimpinan*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Soelistya, D. 2022. *Kepemimpinan Strategis*. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono, (2020) *Metode Penelitian Kualitatif Bandung*. Metode Penelitian Kualitatif, Bandung, 4(1), 1–23.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adaara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–96. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Susanto. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai balai kota Medan. July, 1–23.