



Peran Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Pencapaian Kepuasan Kerja Di Pt Paju Langgeng Teknik

Melia Umi Katum ✉, STIE PGRI Dewantara Jombang

✉ meliaumiii@gmail.com

Abstrak: Ditengah kondisi persaingan bisnis yang ketat, perusahaan dituntut untuk bisa mendorong karyawan memberikan kinerja terbaiknya. Kinerja terbaik akan bisa dicapai jika karyawan merasa puas bekerja ditempat tersebut. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya antara lain adalah faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Paju Langgeng Teknik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paju Langgeng Teknik sebanyak 33 karyawan sehingga dapat disimpulkan penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Data dianalisa dengan menggunakan metode statistic regresi linier berganda dan pengujian hipotesis serta koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Paju Langgeng Teknik.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, PT Paju Langgeng Teknik*



PENDAHULUAN

Di tengah lingkungan bisnis yang kompetitif dan penuh tantangan ini, peran karyawan dalam mencapai tujuan organisasi semakin krusial. Kondisi bisnis saat ini menuntut totalitas dari seluruh karyawan. Ditengah persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat, membutuhkan dedikasi dan kerja keras setiap individu untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kontribusi karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya.

Untuk mencapai totalitas dari karyawan, dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti memberikan pengakuan atas prestasi, menyediakan peluang untuk mengembangkan karir, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memastikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka dan karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. (Robbins, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang diyakini seharusnya diterima oleh pekerja. (Wibowo & Phil, 2015) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa senang seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam, termasuk faktor karyawan itu sendiri seperti kecerdasan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian, serta faktor pekerjaan seperti jenis pekerjaan, struktur organisasi, status, jabatan, jaminan finansial, dan kesempatan promosi (Mangkunegara, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (bidin A, 2017; Pratama, 2022; Tarjo et al., 2022). Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor signifikan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Herzberg et al., 1959), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta prestasi dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Chandra & Wibowo Widhianto, 2023; Tarjo et al., 2022).

PT Paju Langgeng Teknik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi di Jombang yang menjadi salah satu pemimpin di industri konstruksi dengan spesialisasi utama dalam pembangunan infrastruktur dan proyek komersial skala besar. Perusahaan ini melayani jasa konstruksi seperti konstruksi gedung, gedung perbelanjaan, jasa pelaksana instalasi konstruksi pengolahan air minum dan air limbah, dan jasa pelaksana konstruksi perpipaan minyak dan gas lokal.

Di PT Paju Langgeng Teknik, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan, peluang pengembangan karir, serta dukungan dan bimbingan dari manajemen menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini. Berdasarkan fenomena ini serta didukung oleh teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Paju Langgeng Teknik.

METODE

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Paju Langgeng Teknik sebanyak 33 orang sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan skala Likert 5 (Lima). Data dianalisa dengan menggunakan metode statistic Regresi Linier Berganda dan pengujian hipotesis dan koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan alat bantu SPSS.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Pada variabel Gaya Kepemimpinan terdiri atas 5 indikator yang mengadaptasi dari pendapat (Putra et al., 2021) yaitu: 1) Kemampuan memotivasi 2) Kemampuan berkomunikasi dan mendengarkan 3) Kemampuan mengendalikan emosi 4) Bertanggung jawab.

Pada variabel Motivasi Kerja terdiri atas 8 indikator yang diadaptasi dari pendapat Herzberg dalam Luthans (2011:160) yaitu: 1) Gaji/Upah 2) Peraturan perusahaan 3) Hubungan antar rekan kerja 4) Hubungan dengan pemimpin 5) Keamanan 6) Kenaikan Jabatan 7) Penghargaan 8) Tanggung jawab pada pekerjaan.

Pada variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 6 indikator yang diadaptasi dari pendapat (Widodo, 2015) yaitu: 1) Gaji 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Rekan Kerja 4) Atasan/Supervisor 5) Promosi 6) Lingkungan Kerja.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisa Deskriptif

a. Analisa Deskriptif terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 2. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Keterangan	STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah	Mean
X1.1	F	1	0	6	12	14	33
	%	3,0	0	18,2	36,4	42,4	100
X1.2	F	0	2	5	15	11	33
	%	0	6,1	15,2	45,5	33,3	100
X1.3	F	0	2	7	11	13	33
	%	0	6,1	21,2	33,3	39,4	100
X1.4	F	0	0	7	12	14	33
	%	0	0	21,2	36,4	42,4	100
Rerata							4,12

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 2. diatas, tampak bahwa Rerata yang didapatkan sebesar 4,12 dengan kategori “Tinggi”, menunjukkan Gaya Kepemimpinan di PT. Paju Langgeng Teknik sudah baik.

b. Analisa Deskriptif terhadap variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Keterangan	STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah	Mean
X2.1	F	0	0	2	13	18	33
	%	0	0	6,1	39,4	54,5	100
X2.2	F	0	0	3	9	21	33
	%	0	0	9,1	27,3	63,6	100
X2.3	F	0	0	4	21	8	33
	%	0	0	12,1	63,6	24,2	100
X2.4	F	0	0	0	21	12	33
	%	0	0	0	63,6	36,4	100
X2.5	F	0	0	0	16	17	33
	%	0	0	0	48,5	51,5	100
X2.6	F	0	0	2	21	10	33
	%	0	0	6,1	63,6	30,3	100
X2.7	F	1	0	3	18	11	33
	%	3,0	0	9,1	54,5	33,3	100
X2.8	F	1	0	3	16	13	33
	%	3,0	0	9,1	48,5	39,4	100
Rerata							4,33

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 3 diatas, tampak bahwa Rerata yang didapatkan sebesar 4,33 atau dengan kategori “Sangat Tinggi”, menunjukkan Motivasi Kerja di PT. Paju Langgeng Teknik sangat baik.

c. Analisa Deskriptif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Keterangan	STS(1)	TS(2)	N(3)	S(4)	SS(5)	Jumlah	Mean
Y.1	F	0	0	4	16	13	36
	%	0	0	12,1	48,5	39,4	100
Y.2	F	0	0	4	17	12	33
	%	0	0	36,4	51,5	36,4	100
Y.3	F	0	0	2	20	11	33
	%	0	0	6,1	60,6	33,3	100
Y.4	F	0	0	3	21	9	33
	%	0	0	9,1	63,6	27,3	100
Y.5	F	0	0	3	20	10	33
	%	0	0	9,1	60,6	30,3	100
Y.6	F	0	1	2	14	16	33
	%	0	3,0	6,1	42,4	48,5	100
Rerata							4,25

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari tabel 4 diatas, tampak bahwa Rerata yang didapatkan sebesar 4,25 atau dengan kategori “Sangat Tinggi”, menunjukkan Kepuasan Kerja di PT. Paju Langgeng Teknik sangat baik.

2. Hasil Analisis Statistik

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	69,453	2	34,727	9,761	,001 ^b
1 Residual	106,728	30	3,558		
Total	176,182	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,057	4,510		1,565	,128		
Gaya Kepemimpinan	-,002	,120	-,003	-,020	,984	,993	1,007
Motivasi Kerja	,534	,121	,628	4,405	,000	,993	1,007

Dari tabel 5, tampak bahwa nilai sig sebesar 0,001 atau < 5% sehingga disimpulkan bahwa model yang dibangun dapat diterima. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 7,057 - 0,002 + 0,534 + e$. Terdapat hasil dari perhitungan menggunakan SPSS, nilai dari Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar - 0,002, dan nilai motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,534. Dapat dijelaskan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut: pada variabel gaya kepemimpinan memiliki arah korelasi yang berlawanan, ketika gaya kepemimpinan meningkat justru kepuasan kerja menurun. Hal ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan yang keras yang membuat pekerja merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkontribusi,

sehingga mengurangi kepuasan kerja karyawan PT Paju Langgeng Teknik. Sedangkan pada variabel motivasi kerja, memiliki arah korelasi positif yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan PT Paju Langgeng Teknik.

b. Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Uji parsial (t test) dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja), dengan hasil sebagai berikut:

1. Pengujian H1

Berdasarkan tabel 5 (lima) menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan menunjukkan angka 0,984 lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), artinya hal ini dapat dinyatakan bahwa H1 ditolak.

2. Pengujian H2

Berdasarkan tabel 5 (lima) menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja menunjukkan angka 0,00 lebih kecil dari 0,05. Dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), artinya bahwa H2 diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,628 ^a	,394	,354	1,886	1,923

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

d

Berdasarkan tabel 6, output SPSS diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,345 atau 35,4%, artinya variabel Kepuasan Kerja Karyawan kurang lebih sebesar 35,4% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik belum tentu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan PT Paju Langgeng Teknik. Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung penelitian dari (bidin A, 2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang semakin meningkat akan mewujudkan tingkat kepuasan kerja yang semakin baik pula. Motivasi kerja karyawan di PT. Paju Langgeng Teknik sudah baik, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memberikan sesuatu yang berharga bagi perusahaan melalui gagasan maupun ide yang dimiliki. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Chandra & Wibowo Widhianto, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Paju Langgeng Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan yang baik telah diterapkan, hal tersebut belum tentu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Paju Langgeng Teknik. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Paju Lnggeng Teknik, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi di lingkungan kerja PT. Paju Langgeng Teknik.

Oleh karena itu, disarankan kepada pihak PT. Paju Langgeng Teknik bersama pihak manajemen lebih meningkatkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan misal dengan selalu mengkomunikasikan secara langsung dalam hal pekerjaan dan bersedia mendengarkan keluhan bawahannya. Selain itu, Pihak PT. Paju Langgeng Teknik disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan agar karyawan lebih terdorong dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arifuddin, A., Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3), 206–215. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i3.116>
- bidin A. (2017). Опыт аудита обеспечения качества и безопасности медицинской деятельности в медицинской организации по разделу «Эпидемиологическая безопасность» No Title. *Вестник Росздравнадзора*, 4(1), 9–15.
- Chandra, Y., & Wibowo Widhianto, C. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation On Job Engagement Mediated By Job Satisfaction. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(11), 1196–1210. <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i11.929>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Deny. (2024, Mei 10). Kepuasan terhadap Gaya Kepemimpinan di PT. Paju Langgeng Teknik. (M. U. Katum, Pewawancara)

- Fatchurrohman. (2024, Mei 10). Motivasi Kerja pada PT. Paju Langgeng Teknik. (M. U. Katum, Pewawancara)
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Gaguk. (2024, Mei 10). Kepuasan Kerja di PT. Paju Langgeng Teknik. (M. U. Katum, Pewawancara)
- Gusriani, D., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.95>
- Hadiwijaya, H., Sulastri, S., Hanafi, A., & Widiyanti, M. (2023). Interpersonal Communication and Work Motivation on the Performance of Civil Servants in Banyuasin Regency. *Kilisuci International Conference on Economic & Business*, 1(1), 10–19.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Harviani, N. E., & Harjatno, S. (2021). The Influence of Leadership Style, Job Training, and Compensation on Employee Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 17, 1–15. <https://doi.org/10.21070/ijins.v17i.570>
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work, New York, 1959. *EL Trist et. Al., Organizational Choice (London, 1963)*.
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Luthans, Fred, 2011, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, McGraw-Hill, New York. Noermijati
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pratama, S. A. (2022). Literature Review The Effect of Leadership Style and Work Culture on Job Satisfaction and Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(5), 743–753.
- Robbins, S. P. (2008). Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, 57.
- Setyo Widodo, D., & Author, C. (2023). The Effect of Leadership Style on Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Psychology and Health Science*, 1(1), 19–29. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suriani, A. I. (2016). *Efektifitas Pembelajaran Tatap Muka Terbatas (PTMT) Selama Masa Pandemi Covid-19 Pada Pelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Siswa Kelas V Sekolah Dasar*. 2(1), 1–23.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Susita, D., Busharmaidi, & Febriantina, S. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e7KpEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22transformasi+digital%22++%22kinerja+organisasi%22++%22pemerintah%22&ots=BbBLzxmbLx&sig=YMjuEjqctrsS3g2SsUnOt8fWpxI>
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 32. <https://doi.org/10.56957/jsr.v4i4.207>
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation, and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 55–66. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.119>
- Wibowo, W., & Phil, M. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. (2024, Mei 10). Kepuasan Kerja di PT Paju Langgeng Teknik. (M. U. Katum, Pewawancara)
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar*. Yogyakarta.