

Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah

Maludin Panjaitan, Sondang Ni Bulan Marbun & Imanuel Tinambunan

Universitas Methodist Indonesia, Medan

Email: maludinnp@gmail.com

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of leadership, organizational climate and work environment on employee job satisfaction at the Central Tapanuli Regency Social Service. The population in this study were employees at the Central Tapanuli Regency Social Service, namely 43 people, so the total sample was 43 people. The research results show the value of $F_{count} (30.021) > F_{table} (2.84)$ and $sig p (0.000) < 0.05$. So, together leadership, organizational climate and work environment have a significant effect on employee job satisfaction at the Central Tapanuli Regency Social Service. This is indicated by the coefficient of determination (Adjusted RSquare) value of 0.675. This value can be interpreted as leadership variables, organizational climate and work environment being able to influence employee job satisfaction at the Central Tapanuli Regency Social Service by 67.5%, the remaining 48.4% is explained by other variables or factors.

Keywords leadership, organizational climate, work environment, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Untuk itu organisasi harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik antara para pegawai dengan atasan dan hubungan antara pegawai dengan sesama pegawai agar terciptanya suatu kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Peningkatan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi. Pemimpin yang menentukan tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan serta mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki, sehingga kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu instansi. Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja para pekerja di dalam organisasi, baik posisinya sebagai atasan maupun bawahan. Iklim organisasi akan mempengaruhi hal tersebut dengan memberi harapan terhadap para pekerja

akan konsekuensi yang akan timbul dari berbagai keputusan yang diambil.

Di dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga dapat mengerjakan tugas – tugasnya dengan baik. Di samping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup baik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. (b) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. (c) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. (d) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Tinjauan Literatur

Kepemimpinan. Menurut Wibowo (2016), kepemimpinan adalah sebagai proses di mana seorang individual memengaruhi sekelompok individual untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Purnomo (2016), kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap- sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki. Menurut Wibowo (2013), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut: 1. Bersifat Adil; 2. Memberi Sugesti; 3. Mendukung Tercapainya Tujuan; 4. Katalisator; ; 5. Menciptakan Rasa Aman; 6. Sebagai Wakil Organisasi; 7. Sumber Inspirasi; 8. Bersikap Menghargai

Iklim Organisasi. Menurut Indrasari (2017) pengertian iklim organisasi mengacu pada lingkungan sosial organisasi, lingkungan fisik, dan lingkungan organisasi. Pertanyaan pokoknya adalah bagaimana membuat orang merasa aman, menyambut dan terhubung, kemudian peduli dengan upaya peningkatan iklim organisasi. Menurut Chandra (2018), iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. Indikator iklim organisasi menurut Hasyim(2015) yaitu sebagai berikut: 1. Tanggung Jawab ; 2. Identitas; 3. Kehangatan antar pegawai; 4. Dukungan; 5. Konflik.

Lingkungan Organisasi. Menurut Astuti (2018), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Farida (2016), lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Astuti (2018) merinci tiga indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut: 1. Suasana kerja; 2. Hubungan dengan rekan kerja; 3. Tersedianya fasilitas kerja.

Kepuasan Kerja. Astuti (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Januari (2015), Kepuasan kerja merupakan salah satu dari tujuan akhir yang ingin dicapai oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator kepuasan kerja menurut Astuti (2018) yaitu: 1. Kerja; 2. Pengawasan; 3. Upah; 4. Promosi; 5. Rekan kerja (*Co-worker*)

Hipotesis Penelitian adalah sebagai berikut: (a) H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. (b) H₂: Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. (c) H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. (d) H₄: Kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah.

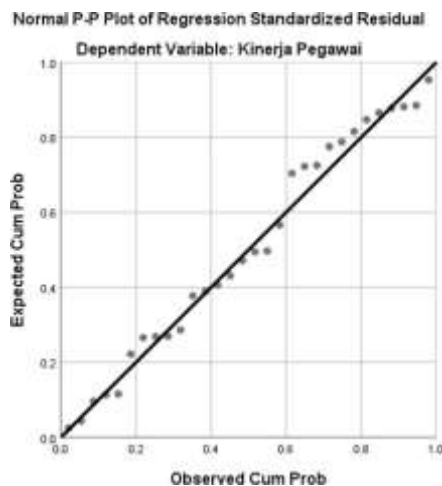
3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini keseluruhan (100%) pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 43 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda sehingga harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$.

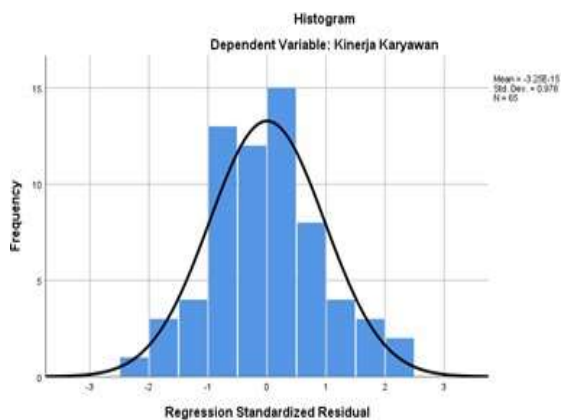
4. Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian, dimulai dengan penyajian hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, histogram dan P-P plot.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot



Gambar 2. Uji Normalitas dengan Histogram



Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai nilai signifikan (Asymp. Sig. 2- tailed) 0,200. Artinya variabel yang diteliti terdistribusi normal karena tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Gambar 1 dan Gambar 2 hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik P-P Plot dan Histogram, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada di sekitar sumbu diagonal dari grafik.

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas - One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
Std. Deviation	2.17856058
Most Extreme Differences	.114
Absolute	.070
Positive Negative	-.114
Test Statistic	.114
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Hasil uji multikolinieritas yang diperoleh dari nilai *Tolerance* dan VIF pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai *Tolerance* ke-3 variabel secara berturut turut adalah 0,751, 0,747, dan 0,761 seluruhnya lebih kecil dari 1, dan nilai VIF ke-3 variabel masing-masing adalah 1.331, 1,340, dan 1,314 seluruhnya lebih kecil dari 10 sehingga disimpulkan data penelitian tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.751	1.331
IklimOrganisas	.747	1.340
i		
LingkunganKer	.761	1.314
ja		

Hasil pengujian heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai sig. (2-tailed) setiap variabel adalah 0.529, 0,539 dan 0.331 dimana ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan kata lain, tidak ada hubungan korelasi kuat antar variabel bebas dalam penelitian ini.

Tabel 3 di bawah ini menjelaskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,698 + 0,533X_1 + 0,188X_2 + 0,389X_3$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.698	3.431		1.661	.105
	Kepemimpinan	.533	.105	.513	5.054	.000
	Iklim Organisasi	.188	.083	.231	2.267	.029
	Lingkungan Kerja	.389	.129	.304	3.018	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hal ini berarti variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Penjelasan persamaan regresi linier yang diperoleh sebagai berikut: (a) Nilai konstanta (a) sebesar 5,698. Artinya kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja sebesar 5,698. (b) Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,533. Artinya, jika kepemimpinan meningkat 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,533. Dengan demikian, variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah $5,054 > t_{tabel} 2,02$, dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$. Maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (c) Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,188. Artinya, jika variabel iklim organisasi meningkat 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,188. Dengan demikian, variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi adalah $2,267 > t_{tabel} 2,02$, dan nilai Sig adalah $0,029 < 0,05$. Maka iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (d) Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,389. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat 1, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,389. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah $3,018 > t_{tabel} 2,02$, dan nilai Sig adalah $0,004 < 0,05$. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.742	3	243.914	30.021	.000 ^b
	Residual	316.863	39	8.125		
	Total	1048.605	42			

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 30,021 dengan nilai signifikansi (p -value): 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} : 2,84, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (30,021) > F_{tabel} (2,84)$ dan sig-p ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Iklim Organisasi), dan X_3 (Lingkungan Kerja))

memberi pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja).

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654, hal ini berarti besarnya variasi variabel bebas terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja) adalah sebesar $0,675 \times 100\% = 67,5\%$. Dengan kata lain, sebesar 67,5% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepemimpinan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} X_1 (5,054) > t_{tabel} (2,02)$ dan $p-value (0,000) < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima (H_a diterima). Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian Lusigita (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} X_2 (2,267) > t_{tabel} (2,02)$ dan $p-value (0,029) < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima (H_a diterima). Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Senen (2019) yang menyatakan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} X_3 (3,018) > t_{tabel} (2,02)$ dan $p-value (0,004) < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima (H_a diterima). Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini sesuai dan sejalan dengan penelitian Ahmad Mursid, Mahfudnurajamuddin dan Serling Serang (2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pertanahan kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan hasil uji hipotesis F, nilai F_{hitung} kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja adalah 30,021 $> F_{tabel} 2,84$ dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$ maka kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis alternatif (H_a) diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta (a) sebesar 5,698. Artinya kepemimpinan, iklim organisasi, dan lingkungan kerja bernilai 0, maka nilai kepuasan kerja sebesar 5,698. (b) Nilai koefisien kepemimpinan adalah 0,533, yakni bernilai positif. Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan adalah $5,054 > t_{tabel} 2,02$, dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$. Maka kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (c) Nilai koefisien iklim organisasi adalah 0,188, yakni bernilai positif. Nilai t_{hitung} variabel iklim organisasi adalah $2,267 > t_{tabel} 2,02$, dan nilai Sig adalah $0,029 < 0,05$. Maka iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (d) Nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,389, yakni bernilai positif. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah $3,018 > t_{tabel} 2,02$, dan nilai Sig adalah $0,004 < 0,05$. Maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (e) Diketahui bahwa nilai F_{hitung} : 30,021 dengan nilai signifikansi (p -value): 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} : 2.84, dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} (30,021) > F_{tabel} (2.84)$ dan $sig-p (0,000) < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Iklim Organisasi), dan X_3 (Lingkungan Kerja) memberi pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Y (Kepuasan Kerja).

Pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja pegawai, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu pegawai akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi. Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah diharapkan agar selalu memperhatikan bagaimana iklim organisasi yang tercipta di dalam organisasinya, agar pegawai yang bekerja di dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan mencapai produktivitas yang diharapkan. Para pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Tengah untuk tetap menjaga kondisi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan kondusif serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lainnya agar tercipta kinerja yang baik dan dapat berdampak positif bagi masyarakat.

Referensi

- Adiawaty, S. 2020. Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. Institut Bisnis Nusantara. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 23 No. 3.
- Andayani, I., dan Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1, Hal 45-54.
- Astuti, R., dan Iverizkinawati. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. Jurnal Ilman, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, e- ISSN 2615-2932.
- Bukit, B., Malusa, T., dan Rahmat, A. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori,

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Zahr Publishing.

Chaniago, A. 2015. Pemimpin dan Kepemimpinan (Pendekatan Teori dan Studi Kasus). Jakarta: Penerbit Lentera Ilmu Cendekia.

Chandra, DA., dan Setiawan, R. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri., Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Surabaya. AGORA Vol. 6, No. 1.

H, Erliza Augustine. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada LPP Convention Hotel Yogyakarta). Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 12

Farida, U., dan Hartono, S. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ponorogo: Penerbit Umpo Press.

Harianja., MTE. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Widiasarana.

Hasibuan, Melayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Handaru, AW., Utomo, T., dan Sudiarditha, I. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs "X". Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol. 4, No. 1.

Hasbi, R. Kusdianto, I., Dan Halim, M. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Group Cabang Palopo. E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia UMP. ISSN : 1-13.

Hasyim. 2020. Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Labura. Tesis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Indrasari, M. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Sidoarjo: Penerbit Indomedia Pustaka.

Januari, CI., Utami, HN., dan Ruhana, I. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 24 No. 2.

Panjaitan, M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia. Jurnal Manajemen Vol 3. No. 2, p. 1-5 p - ISSN : 2301 – 625

Purnomo, E., dan Erlina, S. 2016. Teori Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Yayasan Nusantara Bangun Jaya.

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

-
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian dan Pengembangan. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Thoha, M. 2020. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Perasada.
- Wibowo, F.A. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sari Tembakau Harum Kabupaten Kendal. Skripsi, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
- Widayanti., R. 2019. Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep). Banjarmasin: Penerbit Universitas Islam Kalimantan MAB.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)