

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung

Sulistiono, Deby Santyo Rusandy

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email : stiono090@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know and analyze the influence of leadership, the motivations and performance of employees to the satisfaction of employment at the district office Ngantru Tulungagung regency. This research uses descriptive quantitative methods. The population and samples of all office employees, there were 22 responders. Data insertion method using questionnaire, field observation and literature method. While data analysis uses linear regression analysis. The research shows that leadership, The staff's motivations and performance have an effect on employees' satisfaction. It is supported by the result of r square or coefficient determination (KD) shows 90.6 % so interpreted if variable X1 (leader), X2 (motive) and X3 (employee performance) have a contribution of 90.6 % to variable Y (job satisfaction) and 9.4 % are influenced by other factors besides variable X. In addition, in the f count 68,347 receive is worth of 0,000 sig. Thus showing that the f count > f table or 68,347 > 3,13 with the sig 0,000 < 0,05. Thus received hypothesis. While on the outcome of the t count for partial that leadership, motivation and the employee performance led to satisfaction of employees at the district office Ngantru Tulungagung regency.

Keyword : leadership, motivation, performance, job satisfaction

Latar Belakang Teoritis

Era globalisasi yang ditandai dengan perubahan yang sangat cepat di berbagai sektor akan berdampak pada perubahan kondisi lingkungan kerja, baik internal maupun eksternal. Perubahan ini sekaligus berpengaruh secara signifikan terhadap sumber daya manusia, dalam hal ini yaitu pegawai (Jumady, 2022). Pegawai sebagai unsur pelaksana dituntut untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Untuk itulah diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja baik. Suatu organisasi dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dari berbagai aktivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, anggaran yang ada, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan menghasilkan output sesuai dengan rencana, karena sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai

tujuan dan keberhasilan dalam instansi pemerintahan. Seperti halnya Kantor Kecamatan yang merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa atau kelurahan yang berada di wilayahnya, serta di pimpin langsung oleh seseorang yang disebut Camat. Sebagai salah satu lembaga perangkat daerah maka sudah pasti dituntut untuk selalu mengupayakan pelayanan dan bersinergi dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini tentunya tidak terlepas dari adanya faktor kepemimpinan dan motivasi serta kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung sudah baik. Meskipun ada beberapa hal yang menyebabkan belum maksimalnya Kepemimpinan dalam memfokuskan pada hasil atau manfaat untuk mendapatkan kinerja pegawai, aktivitas kepemimpinan belum sepenuhnya menekankan menjaga stabilitas dan ketertiban dalam kegiatan pekerjaan serta belum meningkatnya kepuasan kerja untuk mendorong gairah dan semangat kerja

pegawai. Dengan kata lain, bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih dari hal-hal tertentu, Adamy (2016).

Tipe kepemimpinan menurut George R. Terry yang dialih bahasakan oleh Bedjo S iswanto (1990:180), Erlangga (2018).

Mengemukakan ada 6 macam tipe kepemimpinan, yaitu: Kepemimpinan pribadi (personel leadership), Kepemimpinan non-pribadi (non-personel leadership), Kepemimpinan otoriter (authoritarian leadership), Kebapakan (paternal leadership), Kepemimpinan alamiah, dan Kepemimpinan demokratis,

Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan, Berlianti (2020) yaitu Keluarga dan Kebudayaan, Konsep Diri, Jenis Kelamin, Pengakuan dan Prestasi, Kondisi Lingkungan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, selain itu pegawai dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu factor penentu keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya, Choirunisah (2021). faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

menurut Adamy (2016) ada tiga diantaranya faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor situasi/system.

Yanoto (2018) menyatakan pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh sebab itu kepuasan pegawai merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan. Selain itu, salah satu permasalahan besar berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Kepuasan kerja Menurut Adamy (2016) mempunyai 2 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya : faktor intrinsik meliputi umur, kondisi kesehatan, jenis kelamin, pendidikan, pengetahuan, kemampuan, ketrampilan. faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan dan yang mengenai pekerjaannya yaitu kondisi fisik pekerjaannya seperti sifat dan jenis pekerjaan, pengawasan, sistem penggajian, kesempatan untuk mengembangkan karir, penempatan karyawan, hubungan dengan rekan sekerja, struktur organisasi perusahaan.

Penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu untuk pertimbangan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jumady Edy et,al (2022) dalam penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap pegawai. Yanoto Alfian (2018), berdasarkan dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan. Rivaldo (2020) dari hasil penelitian diketahui kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Saputra (2021) menyebutkan hasil analisis PLS, diperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Berlokasi di Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/*independen* (X) ada 3 yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kinerja pegawai (X3) dan untuk variabel terikat/*dependen* (Y) yaitu kepuasan kerja (Y).

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan populasi dan sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung sejumlah 22 orang, Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode observasi dan juga literature.

Hasil dan Pembahasan

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan hasil kuisisioner yang berupa akumulasi penilaian responden untuk tiap indikator variabel. Adapun hasil dari uji tersebut yaitu diketahui pada variable kepemimpinan (X1) nilai mean 42,28 dan standar deviasi 1,736, motivasi (X2) nilai mean 25,22 dan standar deviasi 1,476, kinerja pegawai (X3) nilai mean 33,86 dan standar

deviasi 1,356 dan Kepuasan Kerja (Y) didapatkan nilai mean 33,55 dan standar deviasi 1,224. Dari hasil tersebut diketahui jika hampir keseluruhan responden setuju dan membenarkan pernyataan yang ada di kuesioner.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang di lakukan oleh peneliti di ketahui bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable independen yang memiliki nilai < 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variable independen yang nilainya > 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai VIF > 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi. Sementara itu pada uji Heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik data menyebar disekitar angka 0, tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali serta tidak berpola sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi. Sedangkan pada uji autokorelasi diketahui nilai Durbin-Waston (d) adalah sebesar 1,308, ditemukan nilai dL sebesar 1,05 dan dU sebesar 1,66. Dengan kata lain nilai durbin-waston lebih besar dari batas dU yaitu 1,66 dan kurang dari (4-du) $4 - 1,66 = 2,34$. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Linier digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.1
Hasil Regresi
Variabel Independen X Terhadap Variabel Dependen Y

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.542	2.433
	Kepemimpinan	.144	.293
	Motivasi	.285	.457
	Kinerja Pegawai	.906	.077

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:SPSS IBM Statistik 26, diolah 2024

Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar 4,542 dengan arah nilai positif. Kepemimpinan atau disebut juga (X1), memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,144 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable kepemimpinan sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,144. Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,285 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable motivasi sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,285 dan kinerja pegawai memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,906 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable kinerja pegawai sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable kepuasan kerja (Y) sebesar 0,906.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.906	.949

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai(X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2)
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

Sumber:SPSS IBM Statistik 26, diolah 2024

Hasil tabel 4.2 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Sementara itu nilai korelasi pada tabel tersebut sebesar 0,959. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada kategori kuat. Selain itu diketahui nilai R square atau koefisien determinasi (KD) menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk

oleh interaksi variable bebas dan variable terikat. Nilai KD menunjukkan 90,6 % sehingga ditafsirkan jika variable X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi) dan X3 (kinerja pegawai) memiliki kontribusi sebesar 90,6% terhadap variable Y (kepuasan kerja) dan 9,4 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain selain variable X.

Uji Hipotesis

1. Uji F hitung

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variable independen terhadap variable dependen.

Tabel 4.3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.737	3	61.579	68.347	.000 ^b
	Residual	16.218	18	.901		
	Total	200.955	21			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)
b. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai(X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi(X2)

Sumber:SPSS IBM Statistik 26, diolah 2024

Berdasarkan table 4.3 diperoleh nilai F hitung sebesar 68,347 dengan nilai sig sebesar 0,000. Sehingga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau $68,347 > 3,13$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis di terima. Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F pada tabel 4.3 yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kinerja pegawai (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai.

2. Uji t

Uji t atau parsial digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Adapun hasil dari uji t adalah sebagai berikut;

Tabel 4.4
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.193	5.553		2.736	.014
Kepemimpinan (X1)	.433	.109	.416	3.959	.000
Motivasi (X2)	.331	.103	.337	3.206	.002
Kinerja Peg (X3)	.589	.164	.712	3.593	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: SPSS IBM Statistic 26, diolah 2024

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung kepemimpinan (X1) sebesar 3.959, motivasi (X2) 3.206 dan kinerja pegawai (X3) 3.593. Diketahui nilai t hitung kepemimpinan (X1) adalah sebesar $3.959 > t$ tabel 1.734, dengan nilai signifikan $0.000 < \text{probabilitas } 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi (X2) diketahui bahwa nilai t hitung $3.206 > t$ tabel 1.734, nilai signifikan $0.002 < \text{probabilitas } 0.05$ maka disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kinerja Pegawai (X3) diketahui nilai t hitung $3.593 > t$ tabel 1.734 dengan nilai signifikan $0.002 < \text{probabilitas } 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang artinya kinerja pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil olah data penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai dapat terjadi melalui banyak faktor salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan berusaha supaya pegawai dapat bekerja dengan aman, nyaman dan efisien. Pada Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung, pimpinan berupaya untuk mengayomi pegawainya, menjadi salah satu support system untuk bawahannya dalam bekerja, menjaga komunikasi yang baik, menghargai kritik dan saran dari bawahannya.

Motivasi yang dilakukan pimpinan di tempat kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. beberapa bentuk sebagai motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung yaitu berupa penghargaan, sebagai bentuk apresiasi dari pimpinan untuk bawahannya karena sudah bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Selain itu pegawai juga merasa tertantang dengan pekerjaan yang di berikan berdasarkan kompetensi yang dimiliki, sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan kata lain, kepuasan kerja pegawai terbentuk dari faktor intern dan ekstern. Yang mana dari kedua faktor tersebut saling berpengaruh satu dengan lainnya. Motivasi dapat tercipta dari dalam diri masing-masing pegawai serta lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan saling memotivasi rekan kerja untuk bekerja sama mewujudkan visi dan misi instansi tempat mereka bekerja sehingga dapat meningkatkan rasa kepuasan dengan hasil pekerjaannya.

Pada penelitian ini juga di ketahui bahwa kinerja pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Kinerja yang tinggi akan dapat terlaksana bilamana pimpinan dapat mempergunakan metode-metode yang tepat dalam manajemen, dalam arti pimpinan dapat memberikan rangsangan (motivasi) yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan baik secara material maupun secara non material. Pada Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung, kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas serta dalam pelayanan kepada masyarakat sudah baik. Tentunya hal tersebut tidak lepas dari hasil kerjasama antar pegawai dan peran pimpinan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai berpengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan adanya kerjasama antar pegawai dan pimpinan. Pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dapat memotivasi bawahannya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dengan maksimal sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dengan sendirinya. Seperti yang terjadi di Kantor Kecamatan Ngantru Kabupaten Tulungagung. Pimpinan yang open-minded dan menerima usulan dari bawahannya ketika berdiskusi. Secara tidak langsung akan memotivasi pegawainya untuk berani mengemukakan pendapat, bersama-sama dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga tercipta kinerja yang bagus dan kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Adam Andy, et.,al. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Data Service Center) di Indonesia. Jurnal Ekonomi KLAT*. Vol. 32, No.1.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kunststoffe International*. Universitas Malikussaleh.
- Barnett, D. 2017. Leadership and Job Satisfaction: Adjunct Faculty at a For-Profit University. *International Journal of Psychology and Educational Studies*.
<https://doi.org/10.17220/ijpes.2017.03.006>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jumady Edy, et.,al.2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admsitrasi dan Pelayanan Publik*.Universitas Bina Taruna Gorontalo Vol 9. No. 3.
- Palinggi, Y., & Mawardi. 2020. The Effect Of Headmaster Leadership Style Towards Vocational High School Teachers' Work Satisfaction, Work Motivation And Performance In East Kalimantan, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*.
<https://doi.org/10.18551/rjoas.2020-06.14>
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Rahmatullah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Btpn Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*.Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivaldo Yandra dan Ratnasari Sri Langgeng. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ISSN: 2085-9996. DIMENSI. VOL. 9. NO. 3*
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam belas. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra Dedi Gunawan dan Handoko Yunus et.,al. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Togamas Semesta Abadi Kota Malang*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 12. No. 1.

- Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, et., al (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. *JURNAL MANAJEMEN. Volume 2 No. 1*.
- Suyanto Edy. 2018. *Mengenal Kepemimpinan dan Model Kepemimpinan*. www.djkn.kemenkeu.go.id .05 September 2018.
- Utama, M. D. P., & Ratna Sari, M. M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Laba pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Denpasar. *EJurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v29.i01.p28>
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i2.153>
- Yandra Rivaldo ,& Sri Langgeng, Ratnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI, VOL. 9, NO. 3* : 505-515.
- Putra, Wimba, Sanjaya (2022). Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 2 (No. 4): Hal 985-999.
- Sugiyono,Dr .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suwandi, M., Tambunan, H.M.S., dan Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. Vol. 1 No 2*.