

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat

Angel Aulia Syafitri¹, Desi Permata Sari², Chintya Ones Charli³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Angel Aulia Syafitri

E-mail: angelauliaa02@gmail.com

Abstrak

Data primer dikumpulkan dengan mensurvei 100 orang pekerja PT Haleyora Power Region 4 di Sumatera Barat untuk mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan dan efikasi diri terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), sebuah metode analisis dari pemodelan persamaan struktural (SEM). Gaya kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kebahagiaan karyawan di PT. Haleyora Power Region 4 di Sumatera Barat, Di PT. Haleyora Power Region 4 di Sumatera Barat, karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika mereka memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Pendekatan pemimpin memiliki dampak yang baik dan signifikan secara statistik terhadap hasil kerja karyawan di PT. Haleyora Power di Wilayah 4 Sumatera Barat. Di PT. Haleyora Power di Wilayah 4 Sumatera Barat, tingkat efikasi diri karyawan secara signifikan berdampak pada kinerja mereka. Kebahagiaan pekerja dalam bekerja memiliki dampak yang kecil namun menguntungkan terhadap produktivitas di PT. Haleyora Power Wilayah 4 Sumatera Barat. Di PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat, terdapat gaya kepemimpinan yang sedikit mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara positif. Efikasi diri karyawan juga berperan, tetapi pada tingkat yang lebih rendah, melalui kepuasan kerja.

Kata kunci - gaya kepemimpinan, self efficacy, kinerja karyawan, kepuasan kerja

Abstract

Primary data was collected by surveying 100 workers of PT Haleyora Power Region 4 in West Sumatra to determine the impact of leadership style and self-efficacy on employee performance and job satisfaction. This study used Partial Least Square (PLS), an analytical method of structural equation modelling (SEM). Leadership style has a favourable and statistically significant impact on employee happiness at PT Haleyora Power Region 4 in West Sumatra, At PT Haleyora Power Region 4 in West Sumatra, employees report higher levels of job satisfaction when they have high levels of self-efficacy. The leader's approach has a favourable and statistically significant impact on employee outcomes at PT Haleyora Power in West Sumatra Region 4. At PT Haleyora Power in Region 4 West Sumatra, employees' level of self-efficacy significantly impacts their performance. Employee happiness at work has a small but favourable impact on productivity at PT. Haleyora Power in Region 4 West Sumatra. At PT. Haleyora Power Region 4 West Sumatra, there is a leadership style that slightly affects employee performance, but positively. Employee self-efficacy also plays a role, but to a lesser extent, through job satisfaction.

Keywords - leadership style, self efficacy, employee performance, job satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi di era globalisasi dan daya saing saat ini menghadapi tantangan yang berat dalam beradaptasi dengan lanskap teknis, politik, dan ekonomi yang terus berubah. Akibatnya, kelangsungan hidup dan kemakmuran jangka panjang perusahaan bergantung pada kemampuannya untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting jika ekspansi lebih lanjut ingin dicapai. Efektivitas, efisiensi, dan kreativitas suatu organisasi secara langsung berkaitan dengan kualitas kemampuan karyawannya dan seberapa baik mereka menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, untuk memfasilitasi ekspansi jangka panjang, sangat penting untuk menetapkan metode manajemen personalia yang efisien. Manajemen sumber daya manusia memiliki kendala dalam memenuhi tujuan organisasi secara efektif karena peningkatan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan permintaan pasar yang berubah secara dinamis (Setiyowati, 2020). Mengembangkan personel sebagai aset sama pentingnya dengan elemen keuangan dalam hal kesuksesan organisasi. Organisasi dapat menumbuhkan suasana yang mendorong kinerja yang lebih tinggi dan pekerja yang puas dengan menjalankan teknik manajemen sumber daya manusia yang memprioritaskan pelatihan dan pendidikan. Organisasi memiliki tantangan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah dalam menghadapi persaingan global yang ketat. Hal mendasar untuk menjaga agar organisasi tetap kompetitif adalah rencana manajemen SDM yang dapat beradaptasi dan merespons perubahan (Beuren et al., 2022).

Menurut Anggadini dkk. (2023), indeks ekonomi makro di Indonesia menunjukkan peningkatan yang baik, yang mengindikasikan keadaan ekonomi yang secara umum baik. Secara keseluruhan, Indonesia dipandang sebagai negara yang stabil dengan permintaan yang kuat dan ekspansi industri yang sedang berlangsung, sebagian besar disebabkan oleh permintaan domestik. Meskipun menghadapi isu-isu ekonomi global, Indonesia telah berhasil menjaga inflasi tetap terkendali dan menjaga stabilitas ekonomi lokal.

Kemampuan suatu negara untuk menyediakan berbagai komoditas ekonomi bagi warganya tumbuh sepanjang waktu sebagai hasil dari pembangunan ekonomi (Kuznets, 2020). Perkembangan teknologi, kelembagaan, dan ideologi, serta adaptasi terhadap berbagai kebutuhan saat ini, mendikte atau memungkinkan peningkatan kapasitas itu sendiri. Sri Mulyani Indrawati (2024) melaporkan bahwa meskipun terdapat dinamika dan volatilitas yang sedang berlangsung-termasuk inflasi global yang tinggi, suku bunga yang telah melonjak 500 basis poin di AS, arus modal keluar, dan dolar yang lebih kuat-ekonomi Indonesia telah tumbuh relatif stabil dan relatif tinggi untuk tingkat rata-rata global. Sebagai negara berkembang yang kaya akan sumber daya alam, Indonesia memiliki potensi ekonomi yang sangat besar (Putra, 2021). Namun, Indonesia masih menghadapi sejumlah masalah saat ini, salah satunya adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Akibatnya, Indonesia telah memasuki era bonus demografi, yang menjadi beban bagi perekonomian dan menyebabkan kesulitan seperti meningkatnya pengangguran. Pemerintah menanggapi perubahan ini dengan menjadikan HRD sebagai prioritas utama; mereka memahami bahwa SDM yang berkualitas tinggi sangat penting untuk berhasil dalam lingkungan yang kompetitif secara global.

Perencanaan sumber daya manusia menjadi lebih penting daripada sebelumnya karena semua perubahan demografis memiliki efek besar pada manajemen SDM (Euis Soliha, 2020). Jika demografi tenaga kerja bergeser, itu mungkin karena minat, nilai, bakat, atau keduanya telah berubah. Keberhasilan operasi perusahaan adalah tujuan akhir dari setiap departemen. Oleh karena itu, semua perusahaan menyarankan agar para pekerjanya siap untuk mengadaptasi keterampilan tingkat tinggi mereka untuk meningkatkan produktivitas mereka. Agar perusahaan dapat berhasil dalam lingkungan bisnis yang ketat saat ini, karyawannya - sumber daya perusahaan yang paling berharga - harus mampu mengambil inisiatif untuk tumbuh secara profesional. Ketika karyawan berkinerja lebih baik, perusahaan memiliki peluang yang lebih baik untuk tetap berada di depan dalam persaingan

(Christian & Sumbago, 2022). Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam organisasi mana pun karena merekalah yang menjalankan kebijakan dan operasional perusahaan. Agar sebuah organisasi berhasil, departemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilatih dan dikembangkan dengan baik agar karyawannya dapat menjalankan tugasnya secara efektif (Fachrurazi et al., 2021). Hal ini berlaku untuk organisasi sektor publik dan swasta.

Salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan di pasar global saat ini adalah kemampuannya untuk merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik, karena tingkat persaingan dalam skala dunia terus memanas. Oleh karena itu, agar bisnis dapat mencapai potensi penuhnya, mereka membutuhkan manajemen yang efektif, pelatihan, dan motivasi staf (Pelealu, 2023). Manajemen memiliki tugas yang sulit dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena kemampuan organisasi untuk mewujudkan visi dan tujuannya secara langsung terkait dengan efektivitas kinerja sumber daya manusianya. Karyawan harus selalu dapat secara proaktif meningkatkan diri mereka sendiri dalam bisnis karena kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, atau pekerja, dalam melakukan tugas yang diberikan kepada mereka (Christian & Sumbago, 2022).

Topik kinerja dilaporkan masih menjadi perdebatan di industri SDM (Candana et al., 2023). Dalam banyak kasus, SDM dapat membantu meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya membantu bisnis mencapai tujuannya. Di era persaingan global yang ketat ini, semakin penting untuk mengawasi manajemen SDM untuk memastikan kelangsungan hidup bisnis. Kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan dapat membantu pencapaian tujuan bisnis dianggap sebagai kinerja yang baik. Salah satu cara terpenting untuk memotivasi karyawan agar melakukan pekerjaan terbaiknya adalah dengan berinvestasi pada sumber daya manusianya. Perusahaan yang cerdas akan melakukan hal itu. Jika seseorang mampu secara konsisten menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, itu adalah tanda bahwa mereka berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi, dan kooperatif (Yuritanto, 2023) di tempat kerja. Baik di tahun yang baik maupun buruk, tinjauan kinerja dapat membantu karyawan mengetahui posisi mereka secara profesional, mengidentifikasi area pertumbuhan dalam perusahaan, dan mengidentifikasi masalah, baik internal maupun eksternal, yang memperlambat kemajuan. Untuk memastikan bahwa tidak ada yang merasa diperlakukan tidak adil saat menerima upah atau promosi, penilaian kinerja berguna untuk mengevaluasi kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan dan unit-unit kerjanya, serta untuk menentukan kinerja spesifik setiap karyawan di posisi masing-masing (Batubara, 2020). Pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk mengisi posisi terbuka dalam organisasi mereka dengan individu yang memenuhi syarat yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Setiap instansi dan perusahaan mengandalkan kemampuan ini untuk mengisi posisi terbuka.

Keamanan jaringan transmisi dan distribusi listrik menjadi fokus PT Haleyora Power (HP), salah satu divisi dari grup PT PLN. Perusahaan ini telah beroperasi di wilayah Sumatera, Jawa, dan Bali sejak didirikan pada 18 Oktober 2011. Dalam rangka memantapkan diri sebagai "perusahaan terdepan dalam penyediaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional di bidang Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik serta bidang pendukung lainnya". Pengelolaan bisnis penjualan tenaga listrik kepada pengguna akhir dilakukan oleh PT Haleyora Power (Persero). Dengan tujuan untuk mengurangi subsidi, diharapkan dapat menjadi lebih kompetitif di masa depan dengan mengembangkan pasokan listriknya dengan layanan harga tertentu. Semua bermula ketika PT Pelindo dan Direksi PLN berkolaborasi untuk melistriki rumah-rumah dan tempat usaha di area properti milik Pelindo. Rencananya, Pelindo II akan membentuk perusahaan patungan dan meminta Haleyora Power mewakili PLN untuk menjual listrik ke perusahaan patungan tersebut dengan harga premium karena sifatnya yang curah.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand Theory

Grand theory teori dengan jangkauan yang luas, tidak terlalu abstrak dibandingkan dengan model konseptual, namun terdiri dari ide-ide teoritis yang luas yang sulit untuk dipraktikkan karena kurangnya kekhususan, kurangnya bukti empiris untuk keterkaitannya, dan kesulitan dalam membuat definisi operasional. (Ketut et al., 2020). *Grand theory* Manajemen adalah fokus dari penelitian ini, bersama dengan deskripsinya dan berbagai tugas yang dilakukan oleh para manajer.

Middle Theory

Middle theory dengan menjelaskan dan memperluas kejadian-kejadian tertentu yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, mereka berkontribusi pada pemahaman substantif di bidang ini. Sudut pandang paradigmatik merupakan dasar dari setiap teori perantara. Setiap paradigma mewakili seperangkat prinsip-prinsip panduan yang berbeda di bidang kesehatan dan perawatan, hubungan manusia-lingkungan, dan perspektif manusia yang abstrak. Sangatlah penting bahwa teori menengah memiliki hubungan konseptual dengan paradigma yang terdefinisi dengan baik karena hal ini berdampak pada makna teori tersebut. (Ketut et al., 2020).

Applied theory

Applied theory adalah gagasan yang akan digunakan dalam gagasan aktualisasi; gagasan ini ada di tingkat mikro. (Bloom & Reenen, 2022). *Applied theory* pekerjaan, kondisi kerja, produktivitas, dan kepuasan dalam pekerjaan adalah topik-topik yang dibahas dalam penelitian ini.

a. Kinerja Karyawan

Menurut (Widayanti, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari upayanya untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan jumlah dan kualitas kerjanya. Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya individu selama periode waktu tertentu yang mencerminkan jenis dan tingkat upaya yang dicurahkan ke dalam suatu pekerjaan (Adhari, 2020).

Menurut Afandi dalam (Sasongko, 2022) Kinerja seseorang atau tim di tempat kerja adalah hasil akhir dari upaya mereka untuk melaksanakan tugas mereka dalam lingkup kewenangan mereka dengan cara yang tidak melanggar hukum atau standar etika apa pun untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Loliana, 2021) Para pemimpin sering kali mengadopsi gaya perilaku dan pendekatan tertentu terhadap strategi, yang didefinisikan sebagai seperangkat sifat yang mereka gunakan untuk membujuk bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan satu atau lain cara, pendekatan seorang pemimpin dalam memimpin menunjukkan seberapa besar kepercayaan yang ia miliki terhadap bakat pengikutnya. Dengan kata lain, para pemimpin sering menggunakan gaya kepemimpinan mereka yang merupakan perilaku dan strategi untuk memengaruhi kinerja bawahan mereka. Gaya-gaya ini merupakan hasil dari kombinasi ideologi, kemampuan, atribut, dan sikap.

Menurut (Aginta dkk, 2021) Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku dan taktik yang disukai pemimpin untuk memengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Cara lain untuk melihatnya adalah sebagai kumpulan teknik yang digunakan para pemimpin untuk memandu tim mereka menuju kesuksesan.

c. Self Efficacy

Kemampuan untuk percaya pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai tujuan dan meningkatkan lingkungan kerja dikenal sebagai efikasi diri. Efikasi diri seseorang dapat didefinisikan sebagai kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Luthans & Azhari, 2022). Efikasi diri seseorang

dapat didefinisikan sebagai kepercayaan diri yang mereka miliki terhadap kemampuan mereka sendiri untuk berkinerja baik dan mencapai tujuan mereka (Sumaila & Rossanty, 2022). Sehingga memungkinkan untuk berhasil setelah mengembangkan kepercayaan diri sendiri. Kemampuan untuk percaya pada kekuatan dan kompetensi diri sendiri untuk menghadapi situasi yang menantang dikenal sebagai efikasi diri. Sedangkan seperti yang dikemukakan oleh Zumrotul dan Prayekti (2021), efikasi diri adalah cara untuk mengukur seberapa baik Anda berpikir dapat menangani tantangan di tempat kerja.

METODE

Berdasarkan perumusan masalah dan judul penelitian yang diangkat dalam penelitian ini maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat. Beralamat di Jl. Parak Gadang No.31G Ganting Parak Gadang, Kec. Padang Timur, Padang, Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Jawaban Resonden terhadap Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

NO	STS	TS	KS	S	ST	JUMLAH	SKOR	IDEAL	TCR	Kriteria TCR
Y1	0	1	5	42	52	100	445	500	89	Sangat Baik
Y2	0	1	6	39	54	100	446	500	89,2	Sangat Baik
Y3	0	0	4	52	44	100	440	500	88	Sangat Baik
Y4	0	0	4	52	44	100	440	500	88	Sangat Baik
Y5	0	0	6	49	45	100	439	500	87,8	Sangat Baik
Y6	0	0	5	49	46	100	441	500	88,2	Sangat Baik
Y7	0	0	6	49	45	100	439	500	87,8	Sangat Baik
Y8	0	0	9	46	45	100	436	500	87,2	Sangat Baik
Y9	0	0	13	36	51	100	438	500	87,6	Sangat Baik
Y10	0	0	8	45	47	100	439	500	87,8	Sangat Baik
Rata- Rata									88,06	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pertanyaan variabel kinerja karyawan terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kriteria TCR "Sangat Baik". Dapat diketahui bahwa item pertanyaan yang paling dominan adalah Y2 dengan TCR 89,2%.

Dengan membandingkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari konstruk laten eksternal tertentu terhadap konstruk laten endogen tertentu melalui faktor mediasi, pengujian hipotesis berusaha untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan oleh penelitian ini. Signifikansi nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5% memungkinkan seseorang untuk mengevaluasi pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Kami menolak H_0 jika t-statistik / t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 pada alpha 5%, dan kami menerima H_a jika t-statistik / t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Output estimasi untuk pengujian model struktural dijelaskan oleh hasil output SmartPLS berikut ini:

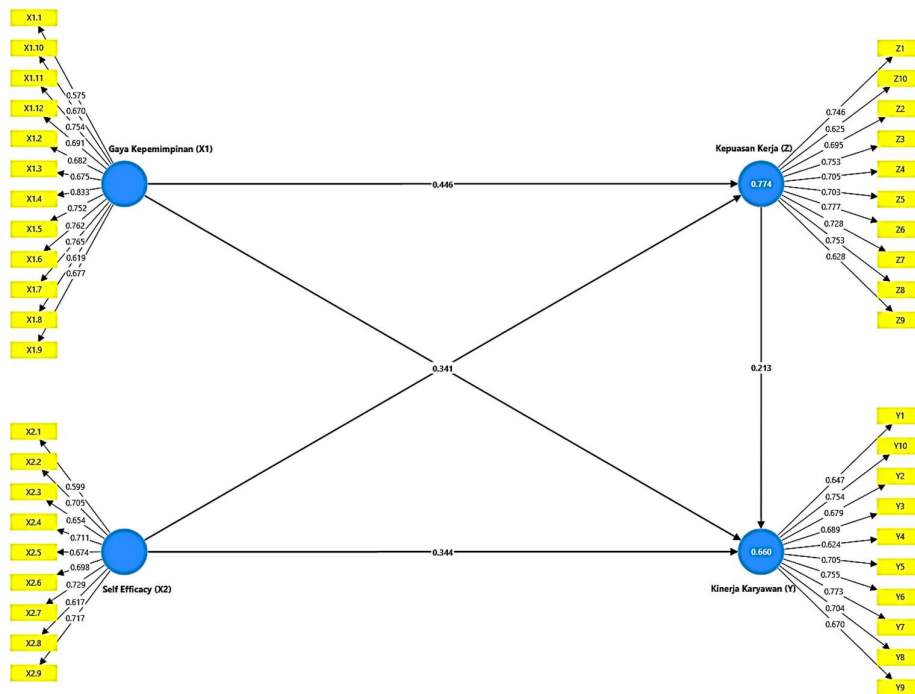
Tabel 2.
Hasil Path Coefficient

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,446	0,444	0,081	5,513	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1) → Kinerja Karyawan (Z)	0,341	0,348	0,126	2,711	0,008
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,213	0,201	0,146	1,459	0,148
Self Efficacy (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,526	0,532	0,085	6,172	0,000
Self Efficacy (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,344	0,354	0,122	2,806	0,006

Sumber : Olahan SmartPLS, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian SmartPLS yang dilakukan. Hipotesis penelitian yang diuji mulai dari pengaruh langsung konstruk Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja hingga hipotesis kelima yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efikasi Diri melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini adalah nilai korelasi antar item pernyataan dari variabel-variabel penelitian, yang diperoleh dari hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS:



Gambar 1.
Hasil Pengujian Outer Model

Korelasi yang dapat diterima atau cukup berkisar antara 0,50 hingga 0,6 selama tahap pengembangan. Tidak ada indikator yang perlu dihapus dalam penelitian ini karena semua indikator yang ada saat ini memiliki nilai validitas konvergen di atas 0,50.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang lebih efektif dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Tingkat efikasi diri yang tinggi dikaitkan dengan pengalaman kerja yang lebih memuaskan. Selain itu, gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja secara langsung, dan efikasi diri memengaruhi kinerja secara positif, menunjukkan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi menghasilkan hasil yang lebih baik. Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kepuasan kerja; jadi, tingkat kepuasan kerja yang lebih besar mengarah pada kinerja yang lebih baik. Namun, melalui mediasi kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, efikasi diri memiliki dampak yang kecil namun menguntungkan pada kinerja di tempat kerja, yang mungkin mengindikasikan bahwa kepuasan dengan pekerjaan seseorang adalah komponen kunci dari hubungan ini. Kinerja karyawan di PT Haleyora Power Region 4 Sumatera Barat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, khususnya yang berkaitan dengan efikasi diri dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Farida, 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No. 2: 128-136.
- Annisa, N. F. R., & Supriyanto, A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City). *THE American Journal of Humanities and Social Sciences Research (THE AJHSSR)*, 4(3), 355–362.
- Asmin, M. M., Asdar, M., & Reni, A. (2022). The Influence of Leadership Style and Knowledge Transfer on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. Putra Karella Group. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 5(3).
- Endiet, J.P. et al, 2020. Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *DIMENSI*, Vol. 9, No. 2: 186-201.
- Garaika, 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 21, No. 1: 28-41.
- Ketut, Adelheid Riswanti Herminsih Ni Luh Putu Thrisna Dewi Iva Milia Hani Rahmawati Ida Ayu Agung Laksmi et al. 2020. *Grand Teori*
- Pradipta, R. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18.
- Sunarta, Sunarta. 2021. "Pentingnya Kepuasan Kerja." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 16(2): 63–75.
- Tanjung, Rahman, Opan Arifudin, Yayan Sofyan, and Hendar. 2020. "Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* 4(1): 380–91.