

The Influence Of Job Leadership, Job Competence, And Work Environment On The Job Satisfaction Of Wellington Intelligence School Medan Teachers

Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Kompetensi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wellington Intelligence School Medan

Rysanto¹, Hendry^{2*}, Stevi Wennoto³, Faudunasokhi Telaumbanua⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Kota Medan, Indonesia^{1,2,3}

Program Studi Manajemen, Politeknik Negeri Media Kreatif, Kota Medan, Indonesia⁴

telfaudu181@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

Wellington Intelligence School (WINS) is a national plus school established in 2013. WINS offers education from Toddler, Kindergarten, Primary School, to Junior High School and Senior High School. The school adopts the concept of multiple intelligences to help students recognize and maximize their potential, with the aim of developing hidden abilities that will support their future success. Currently, WINS is facing some internal issues. This study involved 57 people who made purchases at the company. The sampling technique used was a saturated sample, where the entire population was used as a research sample. The results showed a positive and significant influence partially between Leadership and Job Satisfaction, Job Competence and Job Satisfaction, and Work Environment and Job Satisfaction. Overall, Leadership, Job Competence, and Work Environment have a positive and significant influence on Job Satisfaction.

Keywords: Leadership, Job Competency, Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Sekolah Wellington Intelligence (WINS) adalah sekolah nasional plus yang didirikan pada tahun 2013. WINS menawarkan pendidikan mulai dari tingkat Balita, Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, hingga Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. Sekolah ini mengadopsi konsep kecerdasan majemuk untuk membantu siswa mengenali dan memaksimalkan potensi mereka, dengan tujuan mengembangkan kemampuan tersembunyi yang akan mendukung kesuksesan mereka di masa depan. Saat ini, WINS sedang menghadapi beberapa masalah internal. Penelitian ini melibatkan 57 orang yang melakukan pembelian di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja, serta Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. Secara keseluruhan, Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Keywords: Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Globalisasi telah menciptakan dunia yang semakin terintegrasi. Berbagai negara membentuk aliansi untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Globalisasi menawarkan harapan kemajuan bagi negara-negara, namun juga menciptakan persaingan dinamis di antara mereka. Arus globalisasi dan perubahan yang dibawanya berdampak signifikan pada lingkungan pendidikan. Pendidikan adalah usaha terencana dalam membina dan mengajar peserta didik agar mereka dapat tumbuh menjadi individu yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berpengetahuan, sehat, dan berakhlak mulia, baik secara fisik maupun spiritual. Guru memiliki peran strategis, karena mereka berkontribusi langsung terhadap kualitas dan keberhasilan pendidikan.

Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan, karakter, dan peradaban bangsa yang bermartabat, untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Proses pendidikan melibatkan seluruh komponen pendidikan yang digerakkan oleh pendidik untuk mencapai tujuan tersebut.

Wellington Intelligence School (WINS), didirikan pada tahun 2013, adalah sekolah nasional plus yang menyediakan pendidikan dari tingkat Balita, Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, hingga Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. WINS menggunakan konsep kecerdasan majemuk untuk membantu siswa mengenali dan memanfaatkan potensi mereka, guna mengembangkan kemampuan tersembunyi yang akan mendukung kesuksesan masa depan mereka. Saat ini, WINS sedang menghadapi beberapa masalah internal.

Kepuasan kerja guru mengalami penurunan setiap tahunnya, yang menyebabkan beberapa guru kurang bersemangat dalam mengajar. Selain itu, ada guru yang memilih mengundurkan diri daripada terus mengeluh, karena keluhan mereka dianggap tidak ditanggapi oleh pihak sekolah.

Kepemimpinan yang kurang efektif membuat para guru menjadi malas bekerja, karena pemimpin dinilai tidak memberikan penilaian yang adil. Beberapa guru mengeluh bahwa dalam hal peningkatan kompensasi, guru berprestasi sering kali menerima peningkatan lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang dekat dengan pemimpin. Dalam pemberdayaan, pemimpin sering kali kurang optimal, sehingga ketika ada guru yang tidak hadir, siswa hanya diberikan tugas tanpa tambahan pengetahuan. Selain itu, beberapa kelas diarahkan untuk belajar mandiri atau memilih aktivitas asal tidak mengganggu.

Kompetensi kerja beberapa guru juga dianggap kurang memadai. Mereka seringkali kurang terampil dalam komunikasi atau berbicara di depan umum, sehingga merasa gugup saat mengajar. Beberapa guru juga kurang memiliki keterampilan emosional yang baik, sehingga sering marah dengan temperamen buruk. Selain itu, ada guru yang malas mengajar, sehingga semangat mereka dalam mengajar siswa menurun.

Lingkungan kerja guru juga masih kurang memuaskan. Guru mengeluh tentang ruangan yang tidak sesuai harapan, dengan pencahayaan yang kurang dan ruang yang terasa sempit. Selain itu, pendingin ruangan yang sering bermasalah membuat ruangan panas dan menurunkan semangat para guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wellington Intelligence School Medan."

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2022), kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah dua aspek yang saling berkaitan dan berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sujarwiman (2023), kompetensi kerja adalah keterampilan atau kemampuan yang mendukung seseorang untuk bisa melakukan pekerjaannya. Kompetensi kerja ini sangat penting bagi kepuasan karyawan dalam bekerja dan nantinya sangat memengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Vanchapo (2020), peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan seperti ini dapat membuat pegawai merasa senang, nyaman, dan betah di dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan stres pegawai.

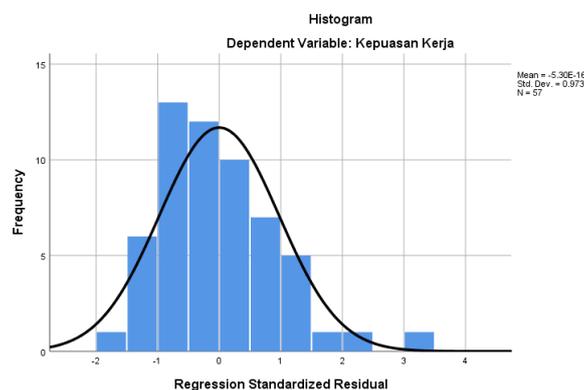
3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Wellington Intelligence School Medan. Lamanya waktu penelitian bulan Januari 2023 – Juni 2023. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena memiliki alur yang jelas dan teratur. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu sebagaimana adanya, serta menarik kesimpulan dari fenomena yang diamati dengan menggunakan angka-angka. Penelitian ini bersifat deskriptif eksploratif, yang menurut Sugiyono (2020), bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun hasil rekayasa manusia. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah 57 orang yang melakukan pembelian pada perusahaan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

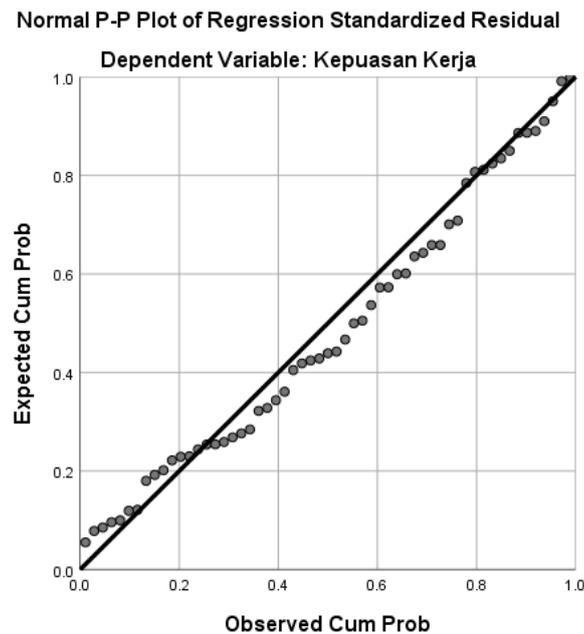
Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Salah satu uji normalitas adalah menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* > 0,05, data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai dari *Asymp. Sig.* < 0,05, data tidak berdistribusi normal.

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.10140708 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .085 |
| | Negative | -.055 |
| Test Statistic | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel independennya sehingga pada uji regresi linier sederhana tidak menggunakan uji multikolinieritas karena uji regresi sederhana hanya memiliki satu variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas yaitu:

1. Tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10.
2. Terjadi multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih besar atau sama dengan 10.

Tabel 2. Multicollinearity Test

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------------------------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | | |
| 1 (Constant) | .377 | 3.383 | | | .112 | .912 | | |
| Kepemimpinan | .178 | .078 | .279 | | 2.276 | .027 | .566 | 1.767 |
| Kompetensi Kerja | .394 | .093 | .518 | | 4.214 | .000 | .561 | 1.783 |
| Lingkungan Kerja | .193 | .094 | .190 | | 2.049 | .045 | .987 | 1.013 |

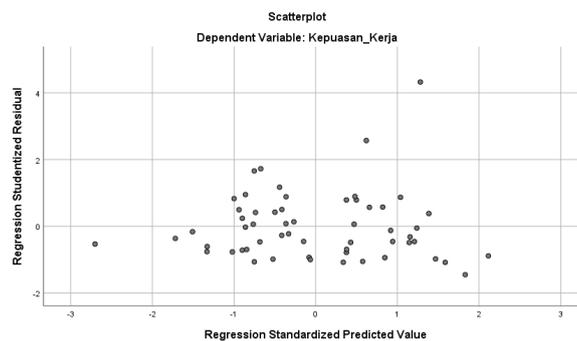
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode pengukurannya menggunakan *Scatterplot* dimana apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot Graphic

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan jumlah variabel bebasnya, maka regresi dibedakan menjadi 2 yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Untuk regresi linear sederhana hanya terdiri dari

satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan untuk regresi linier berganda terdiri dari 2 atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 4. Multiple Linear Regression Analysis Test

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | t | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | .377 | 3.383 | | .112 | .912 | | |
| Kepemimpinan | .178 | .078 | .279 | 2.276 | .027 | .566 | 1.767 |
| Kompetensi Kerja | .394 | .093 | .518 | 4.214 | .000 | .561 | 1.783 |
| Lingkungan Kerja | .193 | .094 | .190 | 2.049 | .045 | .987 | 1.013 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,377 + 0,178 \text{ Kepemimpinan} + 0,394 \text{ Kompetensi Kerja} + 0,193 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

1. Konstanta (a) = 0,377. Artinya jika variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai 0 maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,377.
2. Jika ada peningkatan Kepemimpinan maka akan terdapat peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 17,8%.
3. Jika adanya peningkatan terhadap Kompetensi Kerja maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 39,4%.
4. Jika adanya peningkatan terhadap Lingkungan Kerja maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 19,3%.

Koefisien Determinasi

R Square (R^2) sering disebut dengan koefisien determinasi adalah mengukur kebaikan *goodness of fit* dari persamaan regresi yaitu memberikan proporsi atau persentase variasi total dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai R^2 terletak antara 0 – 1 dan kecocokan model dikatakan lebih baik jika R^2 semakin mendekati 1. Suatu sifat penting R^2 adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Oleh karenanya, untuk membandingkan dua R^2 dari dua model, harus memperhitungkan banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Adjusted R Square*.

Tabel 5.

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .742 ^a | .551 | .525 | 2.160 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel diatas mengenai pengujian koefisien determinasi, maka diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,525. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam menjelaskan variasi variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,5%. Sementara itu, 47,5% sisanya merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel terikat. Berikut ini adalah langkah-langkah dalam uji statistik F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Kriteria: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 302.955 | 3 | 100.985 | 21.643 | .000 ^b |
| | Residual | 247.291 | 53 | 4.666 | | |
| | Total | 550.246 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (2,77) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (21,643) dan sig.a (0,000^a). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H_1 dan menolak H_0 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara serempak Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Taraf signifikan adalah 5%. Kriteria: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7.

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .377 | 3.383 | | .112 | .912 | | |
| | Kepemimpinan | .178 | .078 | .279 | 2.276 | .027 | .566 | 1.767 |
| | Kompetensi Kerja | .394 | .093 | .518 | 4.214 | .000 | .561 | 1.783 |
| | Lingkungan Kerja | .193 | .094 | .190 | 2.049 | .045 | .987 | 1.013 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2024

1. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,276 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan tingkat signifikansi 0,027 yang kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi Kerja (X_2) sebesar 4,214 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Dengan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 2,049 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,002) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, dengan thitung sebesar 2,276 lebih besar dari ttabel 2,002 dan tingkat signifikansi 0,027 yang kurang dari 0,05.
2. Kompetensi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, dengan thitung sebesar 4,214 lebih besar dari ttabel 2,002 dan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja, dengan thitung sebesar 2,049 lebih besar dari ttabel 2,002 dan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05.
4. Secara bersama-sama, Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai Ftabel sebesar 2,77 dan tingkat signifikansi 5% (0,05), yaitu Fhitung sebesar 21,643 dan signifikansi 0,000.
5. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,525 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) dapat menjelaskan variasi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,5%, sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Saran hasil penelitian adalah:

1. Untuk Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.
2. Untuk Perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja konsumen dengan memperhatikan faktor Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja.
3. Untuk Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Program SI Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Untuk Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan variabel lain selain Kepemimpinan, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai prediktor bagi Kepuasan Kerja. Dengan demikian, di masa depan, informasi yang lebih banyak mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dapat diperoleh.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2020). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Angelique Tolu, Michael Mamentu dan Wehelmina (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara*.
- Ansyani dan Kasmir (2018). *Manajemen Kinerja*. Penerbit : Airlangga University Press, Surabaya.
- Bija, dkk (2019). *Perilaku Organisasi (Menuju Orientasi Pemberdayaan)*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Pribadiyono dan Hendarto. (2020). *Bunga Rampai Manajemen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.

- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siti Maisarah Hasibuan (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Polsek Medan Area.
- Sugiyono. (2020). *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Syafril, Gunawan dan Hasmin Tamsah (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten takalar.
- Wardarita, Ratu. (2019). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmira.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Depok.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Zaki (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.