



## Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613

[ranahresearch@gmail.com](mailto:ranahresearch@gmail.com)

<https://jurnal.ranahresearch.com/>



### Peranan Pemimpin Dalam Peningkatan Kepuasan Kerja di Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi

Ayu Angraini<sup>1</sup>, Bulan Shakira Efendy<sup>2</sup>, Dianatul Munawarah<sup>3</sup>, Handayani Nurqoriah<sup>4</sup>, Irma Santi Laoli<sup>5</sup>, Syamsir<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [ayuangraini141@gmail.com](mailto:ayuangraini141@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [bulanshakira@gmail.com](mailto:bulanshakira@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [dianatulmunawarah26@gmail.com](mailto:dianatulmunawarah26@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [handayanin79@gmail.com](mailto:handayanin79@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [irmasantilaoly20@gmail.com](mailto:irmasantilaoly20@gmail.com)

<sup>6</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia, [syamsyir@unp.ac.id](mailto:syamsyir@unp.ac.id)

Corresponding Author: [ayuangraini141@gmail.com](mailto:ayuangraini141@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *One important aspect that influences the success of an organization in achieving its goals is the job satisfaction of employees or members of the organization, in this case the leader plays an important role in increasing job satisfaction. This study aims to analyze the role of leaders in creating and increasing job satisfaction. This research was conducted in Kec. Mandiangin Koto Selayan City of Bukittinggi. The research method used is a qualitative method which is carried out directly by observing and analyzing facts in the field. The technique for collecting data is through interviews and observation. After the data is collected, an analysis is carried out regarding the existing problems and then conclusions will be drawn about how the role of the leader in increasing job satisfaction in the Kec. Mandiangin Koto Selayan Bukittinggi. The results of research conducted in Kec. Mandiangin Koto Selayan, Bukittinggi City, shows that the level of employee job satisfaction is still classified as not good or not optimal.*

**Keyword:** *Leader, Job Satisfaction*

**Abstrak:** Salah satu aspek penting yang berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan adalah kepuasan kerja karyawan atau anggota organisasi, dalam hal ini pemimpin berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan pemimpin dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Kec. Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif yang dilakukan secara langsung dengan cara melihat dan menganalisis fakta di lapangan. Teknik untuk mengumpulkan data yaitu melalui wawancara dan observasi. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis terkait permasalahan yang ada kemudian akan diambil kesimpulan tentang bagaimana peranan

pemimpin pada peningkatan kepuasan kerja pada Kec. Mandiangin Koto Selayan Bukittinggi. Hasil penelitian yang dilakukan di Kec. Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai masih tergolong kurang baik atau belum maksimal.

**Kata Kunci:** Pemimpin, Kepuasan Kerja

---

## PENDAHULUAN

Manajer atau pemimpin memiliki fungsi utama dalam proses berjalannya sebuah organisasi. Apakah tujuan organisasi terpenuhi atau tidak mencerminkan bagaimana para pemimpin berfungsi dalam organisasi. Pemimpin harus mampu menjalankan wewenang dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja penting bagi karyawan di organisasi tempat mereka bekerja. Hasil kepuasan kerja tercermin dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kualitas pekerjaan karyawan secara otomatis meningkat ketika kepuasan kerja ditunjukkan. Kepuasan kerja yang signifikan akan menjadikan pegawai atau anggota organisasi memiliki performa lebih optimal dan bekerja lebih produktif. Sedangkan jika tingkat kepuasan kerja karyawan atau anggota organisasi rendah maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja serta kedisiplinan.

Sebenarnya tingkat dari kepuasan kinerja adalah suatu hal yang sifatnya pribadi. Adanya komponen diferensiasi individu yang bisa memberikan dampak tertentu terhadap adanya rasa tidak puas dalam suatu pekerjaan dan tugas pekerja (Landy, 1999). Varian individual tersebut mencakup aspek demografis Contohnya yaitu usia, ras hingga gender seseorang. Perbedaan fungsional meliputi kapasitas dan juga Citra Diri. Berdasarkan pendapat dari Weaver yang menjelaskan bahwasanya kepuasan dalam bekerja merupakan pengaruh dari peranan personal positioning. Berdasarkan riset dari Locke yang menjelaskan bahwasanya rasa puas dalam bekerja disebut didapatkan dari dua aspek utama yaitu: (Landy, 1999)

### 1. Event and condition:

- a) Tantangan pekerjaan, berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Locke yang menjelaskan bahwasanya suatu tugas yang dapat menjadikan seseorang tertantang dalam aspek mental dapat menjadikan orang tersebut memperoleh kepuasan ketika melakukan tanggung jawabnya. (Landy 1999)
- b) Tuntutan pekerjaan, di mana apabila suatu tugas yang diberikan kepada pegawai cenderung berfokus terhadap pekerjaan yang menguras tenaga atau otot akan menjadikan pegawai tersebut memiliki rasa yang kurang puas.
- c) Minat atas pekerjaan tersebut, apabila seseorang pegawai memiliki minat yang besar terhadap suatu tanggung jawab maka ia akan menjalankan tanggung jawab tersebut dengan optimal dan akan mendapatkan rasa puas yang optimal.
- d) Struktur reward, apabila suatu kinerja yang optimal dianugerahi suatu penghargaan yang memiliki sistem informatif dan terbuka maka dapat meningkatkan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
- e) Keadaan fisik lingkungan kerja, apabila tempat bekerja dari pegawai tersebut mendukung keperluan dan juga kenyamanan pegawai maka dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja.
- f) Keadaan pekerjaan yang menjadi sarana untuk memenuhi tujuan dari pegawai, lingkungan dan keadaan kerja yang dapat menjadi sarana dalam tercapainya tujuan pegawai dapat membentuk dan meningkatkan kepuasan pegawai tersebut.

### 2. Agent:

Pegawai individual, Supervisi, rekan kerja dan bawahan, Institusi dan manajemennya, Tunjangan kesejahteraan. Berdasarkan pendapat dari Wesley dan Yukl (Asad, 2004) yang menjelaskan bahwasanya terdapat beberapa teori tentang kepuasan kerja diantaranya adalah:

### 1. Teori Keadilan

Persepsi dasar dari teori ini yaitu keinginan dari para pegawai untuk memperoleh perlakuan yang adil di tempat kerja. Berdasarkan pendapat dari Asad (2004) yang menyatakan bahwasanya kepuasan maupun kekecewaan dari seseorang bergantung pada konteks keadilan terhadap suatu keadaan. Pada teori keadilan maka terdapat empat dimensi yaitu a) manusia adalah seseorang yang bisa merasakan Apakah ia diperlakukan secara adil ataupun tidak. b) pengkomparasian terhadap individu lainnya, suatu kelompok maupun seseorang dijadikan pembandingan oleh orang lain terhadap tingkat keuntungan maupun c) input atau dapat diartikan sebagai ciri pribadi seseorang dalam suatu tugas atau pekerjaan tertentu yang mencakup kapasitas, keterampilan, pengalaman dan kompetensi dalam suatu pekerjaan. d) gain (hasil), feedback yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya, yang dapat berbentuk imbalan dan juga upah. Pemerataan dianggap telah terdapat dalam satu perusahaan apabila pegawai memiliki anggapan bahwasanya rasio input(usaha) dan keuntungan(reward) sebanding terhadap pegawai yang lain. Dikatakan terjadi ketimpangan, jika rasionya tidak proporsional maka rasio input dan output bisa jadi terlalu besar atau lebih rendah dari rasio lainnya. Jika keadilan terjadi, pekerja merasa puas, dan sebaliknya, jika ada ketidaksetaraan antara input dan hasil, ketidakpuasan terjadi. Keadilan dalam sebuah keadaan tertentu dapat dilihat melalui pengkomparasian diri Anda terhadap orang di kelas Anda, di kantor atau di lokasi yang lainnya. Yukl (1998) memberikan keterangan bahwasanya perbandingan adalah pengkomparasian antara output Pekerjaan seseorang terhadap perbandingan antara output dari individu yang lainnya. Wawasan bisa berbentuk tingkat edukasi, pengalaman profesional, perusahaan, jam terbang, fasilitas dan juga perlengkapan lain. Outcome bisa diartikan sebagai gaji, simbol status bonus, peluang promosi dan juga sarana lain. Mengacu pada penjelasan tersebut meneliti menyimpulkan bahwasanya pegawai dapat memperoleh kepuasan selama terdapat keadilan dalam lingkungan kerjanya. Orang-orang merasakan apa yang dianggap suatu keadilan dalam sebuah keadaan melalui proses pengkomparasian diri mereka terhadap individu lainnya di kelas yang sama, di kantor yang sama atau di lokasi lainnya.

### 2. Teori Ketidaksesuaian

Teori tersebut dikemukakan oleh Protter (Mangkunegara, 2005: 121) yang menjelaskan bahwasanya rasa puas dalam pekerjaan dapat diukur melalui perhitungan dari selisih tentang sesuatu yang harus dilakukan terhadap kondisi sebenarnya yang dirasa para pekerja. Locke menyatakan bahwasanya kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosi melalui suatu perspektif atas tugas maupun pekerjaan tertentu dikarenakan penyelesaiannya sesuai dengan realisasi nilai pekerjaan individu dan disesuaikan terhadap keperluan individu tersebut. Individu dapat merasakan kepuasan jika tidak terdapat diferensiasi dari apa yang diinginkannya terhadap kondisi sebenarnya yang terjadi sehingga menjadikan tercapainya ambang batas minimum dari ekspektasi individu tersebut.(Landy 1999) Apabila batas ambang tersebut lebih tinggi dibanding ekspektasi dari orang tersebut maka ia akan memperoleh perasaan yang lebih puas karena adanya kesenjangan yang bersifat positif tersebut. Apabila berbanding terbalik gimana semakin jauh seseorang terhadap realitas yang dirasakan dan berada di bawah standar minimal untuk menjadi penyimpangan negatif maka akan memunculkan rasa tidak puas yang makin besar atas suatu pekerjaan. Mengacu pada teori tersebut penulis menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja dipengaruhi perbedaan antara apa yang ingin dicapai dan apa yang telah tercapai. Berdasarkan hal itu maka pekerja dapat merasakan kepuasan jika tidak ditemukan diferensiasi antara apa yang mereka inginkan dan persepsi mereka tentang realitas dikarenakan telah tercapainya ambang batas minimal.

### 3. Teori Dua Faktor

Teori ini ditemukan oleh Herzberg yang mengklasifikasikan situasi yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan individu yang dibagi menjadi faktor ketidakpuasan dan

faktor kepuasan dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat dari Herzberg (Gibson et al 1997) terdapat beberapa kondisi yang berpengaruh terhadap rasa puas yaitu 1) ada seperangkat kondisi eksternal, konteks kerja yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam ketidakhadiran mereka. 2) berbentuk rangkaian keadaan internal, konteks kerja menciptakan insentif yang kuat untuk dapat menciptakan pekerjaan yang optimal. Apabila keadaan tersebut tidak ditemukan dalam suatu pekerjaan maka dapat memunculkan rasa tidak puas yang luar biasa. Beberapa faktor yang dapat menjadikan pekerja tidak senang termasuk di antaranya yaitu kondisi yang pertama antara lain gaji, keamanan kerja, keadaan pekerjaan, status, tata kerja, dll. Organisasi, kualitas manajemen dan hukuman kualitas relasi interpersonal, baik kepada pimpinan maupun bawahan. Faktor dalam rantai kepuasan atau motivasi mencakup penghargaan, validasi, progres, tugas yang diberikan, pekerjaan tersebut dan kemampuan untuk tumbuh.

Model teoritis Herzberg memiliki persepsi dasar bahwasanya kepuasan kerja bukan termasuk konsep searah. Ia menjelaskan bahwasanya terdapat dua keadaan yang diperlukan dalam mengukur kepuasan kerja dengan akurat. Jika rasa puas dalam bekerja yang tinggi diposisikan di suatu Ujung kontinum, maka di ujung lainnya merupakan rasa puas dalam bekerja yang rendah. (Gibson et al., 1997). Mengacu pada teori di atas maka penulis menyimpulkan bahwasanya faktor penyebab kepuasan kerja memiliki perbedaan terhadap faktor penyebab ketidakpuasan kerja. Faktor kepuasan kerja adalah faktor isi pekerjaan merupakan faktor intrinsik pekerjaan, di mana tanpa adanya hal itu maka pegawai tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sedangkan faktor penyebab ketidakpuasan berkaitan erat terhadap konteks tanggung jawab yang diberikan yang mencakup aktivitas administratif, supervisi, upah, relasi interpersonal, situasi kerja, apabila faktor ketidakpuasan tersebut ini hilang maka pegawai akan memiliki rasa ketidakpuasan.

Setelah diketahui bahwa di kecamatan Mandiangin Koto Selayan, kota Bukittinggi, kami melihat masalah kepuasan kinerja yang rendah yang mengakibatkan rendahnya kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, kita akan melihat pengaruh kepemimpinan dalam membangun komitmen, membangun komunikasi yang baik, dan mendelegasikan tugas yang baik kepada karyawan.

## **METODE**

Penelitian yang dilakukan pada Kecamatan Mandiangin Koto Selayan kota Bukittinggi, yaitu penelitian kualitatif yang dimana dilakukan secara langsung dengan melihat kondisi sebenarnya di lokasi penelitian, tujuannya untuk mempelajari peran pimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, bahwa mereka dapat membuat gambar jika ada masalah yang ditemukan. Dalam melakukan penelitian ini, kami sebagai penulis juga menggunakan buku, jurnal, dan artikel sebagai referensi yang relevan dengan judul yang kami cari. Peneliti menggunakan metode untuk mengumpulkan data yaitu:

### **a. Wawancara**

Wawancara, dimana peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang telah dipersiapkan lebih dahulu terkait dengan topic penelitian, kemudian dijawab oleh informan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### **b. Observasi**

Demi kelengkapan data dalam penelitian ini, maka kami sebagai penulis juga berupaya memperoleh informasi dengan melakukan observasi selama pengumpulan data dilaksanakan. Pengamatan yang dilakukan bersama secara langsung terhadap aktifitas kerja pada Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi.

Data yang sudah terkumpul lalu digambarkan dan diuraikan perkara utama objek penelitian dari pengumpulan dan pengelolaan data secara langsung disusun dengan sistematis lalu kemudian diambil suatu konklusi atau kesimpulan terkait bagaimana peranan pemimpin pada peningkatan kepuasan kerja pada Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin memiliki tantangan yg wajib dihadapi pada menggerakkan pegawai supaya selalu sedia pada mengemban tanggung jawab yg dimiliki & memaksimalkan output berdasarkan pekerjaan yg diemban sang tiap-tiap pegawai demi tercapainya kepentingan organisasi. Dalam hal ini, acapkalikali kita jumpai pemimpin yg memakai jabatan yg dimilikinya buat kepentingan langsung tanpa memperhatikan pegawainya. Pada akhirnya hal ini mengakibatkan adanya interaksi yg kurang baik antara pemimpin menggunakan pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan yg bermanfaat buat menghipnotis orang lain, atau mampu dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yg dimiliki seorang buat menghipnotis orang lain baik itu secara pribadi juga nir pribadi, yg bertujuan buat menggerakkan orang-orang supaya mempunyai pencerahan hati & mengikuti arahan yg diberikan demi kelancaran organisasi. apabila pemimpin itu berhasil melakukan hal tadi maka bisa dikatakan bahwa beliau adalah pemimpin yg efektif. Keberhasilan berdasarkan suatu organisasi & seseorang pemimpin bergantung dalam cara beliau memimpin.

Bentuk upaya yang bisa dilakukan oleh pemimpin untuk membentuk dan meningkatkan kepuasan kerja para pekerja di antaranya yaitu melalui pemberian upah yang layak, pengarahan tugas yang jelas Serta adanya pemberian reward atau hadiah.

### **Gaya Kepemimpinan Berpengaruh pada Kepuasan Kerja**

Kemampuan seorang pemimpin untuk menunjukkan kepemimpinan menciptakan apa yang disebut integrasi dan dapat dikatakan sebagai mesin semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut pimpinan wajib bertanggung jawab penuh dan mengambil keputusan yang bijak dalam menghadapi segala peluang di masa depan Bahkan, bawahan bisa mandiri jika atasannya bisa memberi arahan, seperti perintah dan instruksi yang jelas dan tidak ambigu. Selain itu, kepemimpinan tidak dapat dipisahkan dari kesatuan dan pengembangan, dan bawahan sadar menerima posisi yang diberikan. Apabila melihat dari pengaruh teori tujuan maka jenis kepemimpinan dan kepuasan kerja didasarkan terhadap banyak aspek yang mencakup karakteristik dari pegawai itu sendiri dan juga karakteristik dari pekerjaan (Yukl dalam Abdillah dan Novrianza, 2021:661).

Gaya kepemimpinan berdampak signifikan atas kepuasan kerja. Studi yang dilakukan terhadap dampak atau kontribusi dari kepemimpinan di Amerika Serikat dan Kenya menunjukkan hubungan signifikan dari kepemimpinan yang transformasional terhadap kekuasaan kinerja. Pimpinan yang memakai gaya kepemimpinan dengan benar akan memberikan kepuasan kepada para bawahannya, yang mana pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan akan dilaksanakan secara aktif dan maksimal, Hal ini tentu akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi si karyawan. Berdasarkan pendapat dari (Hasibuan 2011) yang menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja merupakan karakter yang sifatnya emosional dan menggembirakan serta memberikan cinta terhadap suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat ditinjau melalui etos kerja, disiplin dan juga prestasi yang dihasilkan. Rasa buah tersebut dapat dirasakan ketika berada di lokasi kerja maupun ketika berada di luar kerja dan juga gabungan dari keduanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat tingkat kepuasan kerja yang besar dalam diri individu, karena pekerjaan disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut.

Tercapainya kepuasan kerja dalam suatu organisasi berdampak positif bagi organisasi. Secara sederhana dapat menggambarkan individu dengan kepuasan kerja yang tinggi. Mereka meningkatkan kinerja yang diberikan kepada organisasi yang ditempatinya agar pencapaian tujuan organisasi tercapai secara optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan harus disesuaikan dengan iklim organisasi. (Riyanti, 2012) Menyatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yaitu dapat terbentuk apabila adanya pengaruh dari pimpinan yang baik.



Secara umum berdasarkan survey yang penulis lakukan, kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mandiangan Koto Selayang Kota Bukittinggi dinilai kurang baik yang dapat ditinjau melalui beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

1. *Pay satisfaction*

Banyak pegawai yang bekerja yang bekerja di Kantor Kecamatan Mandiangan Koto Selayang Kota Bukittinggi Merasakan ketidakpuasan terhadap pemberian gaji. Namun sebagian juga merasakan kepuasan dari gaji yang mereka terima, karena dapat mencukupi kebutuhan minimum kehidupan sehari-hari.

2. *Promotion satisfaction*

Pelaksanaan kebijakan kantor pemerintahan yang kurang konsisten, namun hal ini sudah mulai kembali diterapkan dari waktu ke waktu.

3. *Supervision satisfaction*

Keahlian dan kemampuan pemimpin tergolong baik yang mampu mengarahkan pegawai dibawah naungannya, Namun tidak semua yang memegang jabatan di sana adalah komunikator yang kompeten

4. *Coworker satisfaction*

Sejumlah pegawai yang memiliki sisi positif seperti mau membantu rekannya saat dalam kesulitan dan bekerja sama satu sama lain. Sedangkan sisi negatifnya seperti beberapa pegawai yang kurang memperhatikan sekitarnya dan hanya fokus pada dirinya sendiri.

5. *Satisfaction with the work itself*

Untuk para pegawai yang bekerja di kantor maupun luar kantor sifatnya ramah tamah tetapi juga ada yang monoton dan membosankan.

## **KESIMPULAN**

Pemimpin berperan secara signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai ataupun pekerja adalah faktor utama pada roda organisasi, untuk itu kepuasan pegawai merupakan hal mutlak yang harus di perhatikan dan dicukupi oleh seorang pemimpin, agar perilaku dari para pegawai bisa sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi demi tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terdapat banyak kendala yang menyebabkan kepuasan dari pada pegawai itu tidak tercukupi, Misalnya saja jam kerja yang tidak sebanding dengan gaji, tingkat kesulitan kerja yang tidak sesuai dengan pendapatan, lingkungan kerja yang kurang ramah, atasan yang kurang memerhatikan kinerja para pegawai, dan masih banyak hal lain yang mengakibatkan kepuasan pegawai tidak terpenuhi.

## **REFERENSI**

- Armanu Thoyib, 2005. Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja : Pendekatan Konsep, Jurnal Manajemen dan kewirausahaan, Vol. 7, No. 1, Maret 2005.
- As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.
- Farhan Muhammad. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai, Vol.8 : 657-663.
- Hapsari, R., Astuti, R., dan Anggarini, S. (2014). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bakso Bakar Pahlawan Trip, Malang). Jurnal Lulusan TIP FTP UB.
- Harahap Ramadhan. 2017. Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Rezeki Medan. Jurnal Manajemen Tools, Vol. 8 : 97-102.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Landy, F.J. (1999). Psychology of work behaviour; 6th Edition. Belmont: Cole.

- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riyanti, Dewi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon. Skripsi. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Cirebon.