

PENGARUH DIGITAL *LEADERSHIP* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BPSJ SS2 INCASI RAYA GROUP SOLOK SELATAN

Muhamad Abdul Razaq¹, vicky brama kumbara², chintya ones charli³
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 13 Feb 2026
Revised: 15 maret 2026
Accepted: 20 April 2026
Published: 31 Mei 2026

Kata kunci:

Kata kunci pertama
Kata kunci kedua
Kata kunci ketiga
Kata kunci keempat
Kata kunci kelima

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh digital leadership dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 85 responden. Metode analisis yang digunakan structural equation modeling menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan digital leadership terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan digital leadership terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja. Produktivitas kerja memdiasi pengaruh digital leadership terhadap kepuasan kerja. Produktivitas kerja memdiasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kata Kunci: Digital Leadership, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Muhamad Abdul Razaq
manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
Email abdulajaks7@gmail.com

PENDAHULUAN

Berbicara tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM), saat ini semakin mendapatkan perhatian, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai tingkat evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi

perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut (**Arraniri, 2021**).

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan (**Yunus, 2022**).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, dapat menurun dan timbul pada waktu dan tempat berbeda (**Muryani, 2022**).

TINJAUAN LITERATUR

Digital Leadership

Gaya kepemimpinan adalah sebagai suatu model atau mempengaruhi sosial organisasi dimana pemimpin mengusahakan partisipasi dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi (**Widianti, 2022**). Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal ini mungkin tidak di senangnya (**Gunadi, 2020**).

Lingkungan Kerja

Menurut (**Uyun, 2021**) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (**Imbron, 2021**) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Kepuasan Kerja

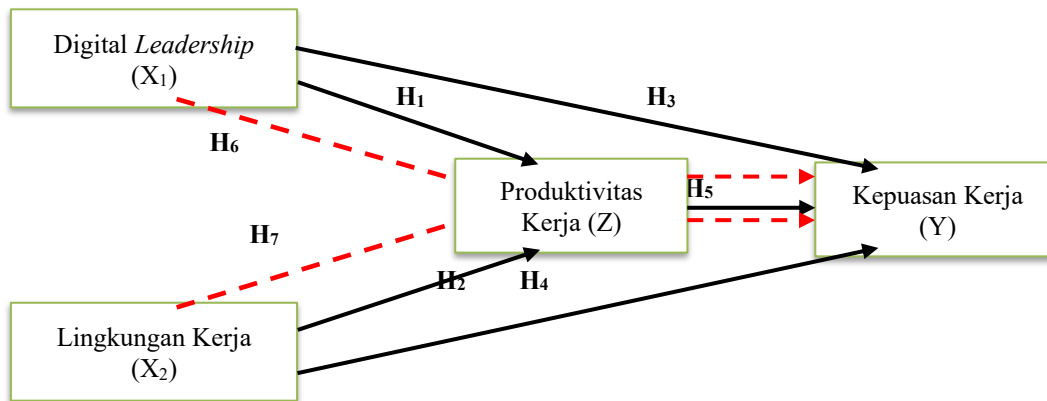
Menurut (**Dani & Lada, 2025**), bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang ditentukan oleh persepsi dan penilaian mereka tentang sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan hal-hal yang dianggap bernilai, seperti tantangan, penghargaan, dukungan sosial, dan kesempatan berkembang. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan berbagai dimensi, seperti gaji, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, peluang promosi, karakteristik pekerjaan, serta rasa aman dalam bekerja. Apabila aspek-aspek tersebut terpenuhi, karyawan akan merasa lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi, hal ini dapat memunculkan stres kerja, keluhan, absensi, dan bahkan turnover. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan indikator penting yang menggambarkan kesejahteraan psikologis karyawan dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas Kerja

Menurut (**Adhim, 2021**) produktivitas kerja dapat digunakan untuk menilai efisiensi produksi. Perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Input seringkali terbatas pada tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam bentuk fisik, wujud, dan nilai. (**Ajabar, 2020**) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan adanya perbandingan hasil kerja (output) dengan sumber daya

organisasi yang digunakan (input). Produktivitas kerja merupakan perencanaan pengembangan, pelaksanaan, pengelolaan, dan komponen peningkatan kualitas organisasi..

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pikir teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesisnya sebagai berikut:

- H₁** : Diduga digital *leadership* berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- H₂** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
- H₃** : Diduga digital *leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₄** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₅** : Diduga produktivitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H₆** : Diduga digital *leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja
- H₇** : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang penulis buat dapat digolongkan pada penelitian yang bersikap deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari sesuatu gejala tertentu.

Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan

dengan variabel yang lain (**Djaali, 2020**). dengan menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. *Partial Least Square* (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur interatif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan *multi-komponen*.

Teknik analisis data sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (*outer model*)

Kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur, konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep, atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut, (**Komputer & Purwokerto, 2025**) mengatakan pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*.

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksi dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dan dinilai dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. *Composite Reliability*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*, akan tetapi *Cronbach's alpha* akan memberikan nilai yang lebih rendah sehingga lebih disarankan menggunakan *composite reliability* dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

2. Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau *inner model* menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang dibentuk berdasarkan substansi teori. Analisa inner model dapat dievaluasi menggunakan:

a) R-Square

Model struktural dalam PLS untuk konstruk dependen menggunakan *R-Square*. Menurut, (**Komputer & Purwokerto, 2025**) mengatakan *R-Square* berfungsi untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh setiap variabel dan melihat nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Kriteria nilai *R-Square* yaitu dimana nilai *R-Square* mempunyai rentang nilai yaitu 0 sampai dengan 1 yang apabila semakin tinggi nilai maka akan semakin tinggi pula nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0.6 (kuat), 0.50 (lemah).

b) Koefisien Jalur (*path coefficient*)

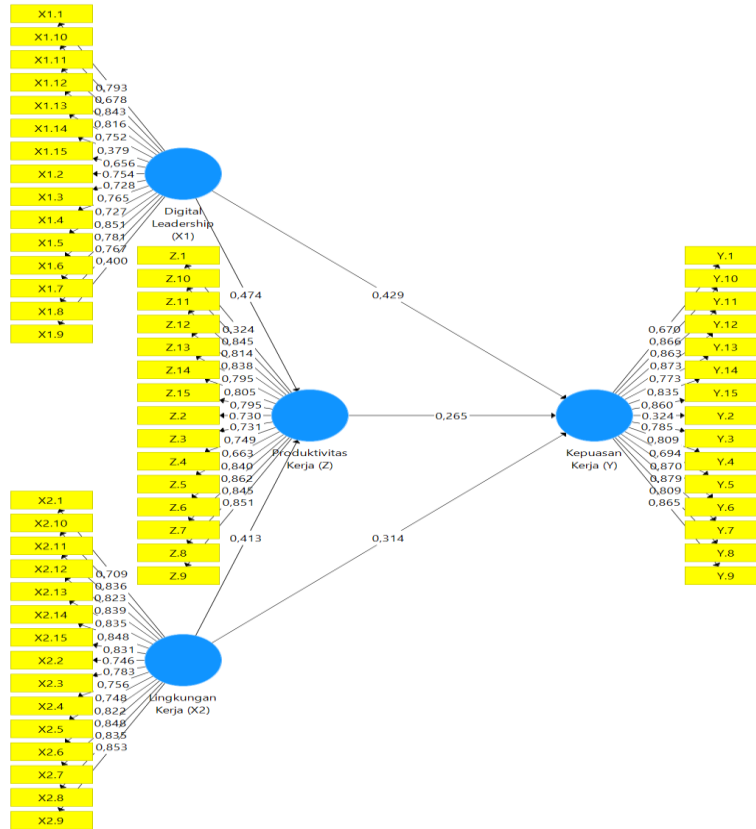
Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

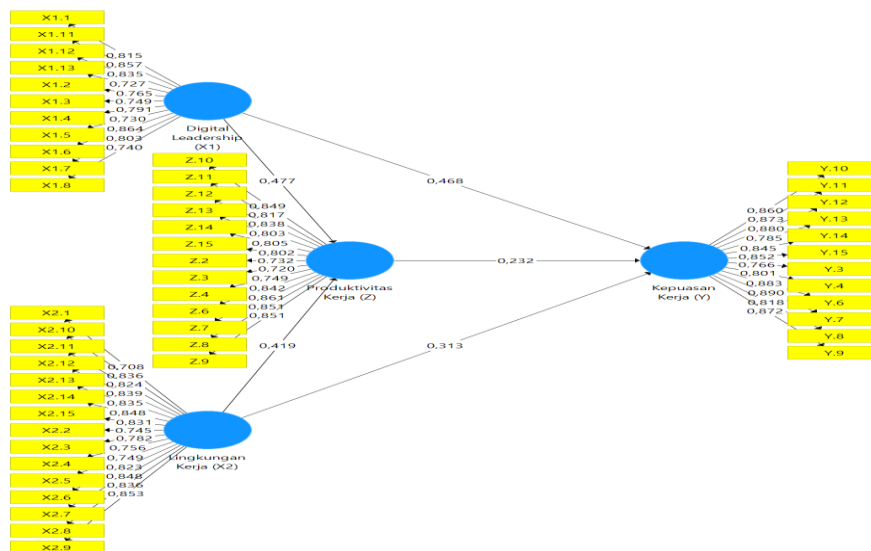
1. Pengujian Outer Model (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Sebelum elinimasi



Setelah eliminasi



Gambar 2. Outer Model

Pada gambar 4.2 terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan Tidak ada yang tereliminasi.

Extrated (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat di nilai melalui *Average Variance Extrated* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk variabel pada tabel:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extrated (AVE)

	<i>Average Variance Extrated (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,713
Digital Leadership (X1)	0,625
Lingkungan Kerja (X2)	0,654
Produktivitas Kerja (Z)	0,657

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extrated* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Hasil Uji Reabilitas atau *Reability Construc*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat kehandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reability* dan nilai *cronbach's alpha*. Nilai suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* >0.70.

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity

	<i>Composite Reliability</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,968
Digital Leadership (X1)	0,948
Lingkungan Kerja (X2)	0,966
Produktivitas Kerja (Z)	0,961
	<i>Cronbach Alpha</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,963
Digital Leadership (X1)	0,939
Lingkungan Kerja (X2)	0,962
Produktivitas Kerja (Z)	0,956

Sumber: Data diolah smartPLS 2026

4. Nilai *R-Square*

Tabel 3. Evaluasi Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,871	0,866
Produktivitas Kerja (Z)	0,700	0,693

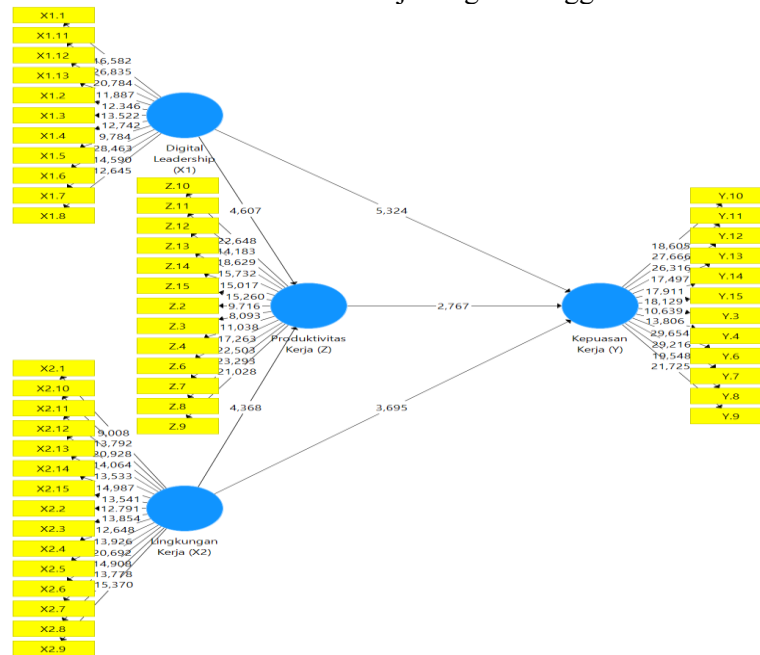
Sumber: Data diolah smartPLS 2026

Pada table diatas terlihat nilai *r-square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,871 atau sebesar 87,1%, maka kontribusi variabel digital *leadership*, lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 87,1% sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

Nilai *R-Square* variabel produktivitas kerja sebesar 0,700 atau sebesar 70,0%, maka kontribusi variabel digital *leadership* dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 70,0% sisanya 30,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

5. Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model *structural model* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang telah di hipotesiskan. *Model structural* di evaluasi dengan memperlihatkan nilai *R-square* untuk variabel endogen dari pengaruh yang diterima dari variabel eksogen. Berikut *Model structural* hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 3. Inner Model

6. Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Digital *Leadership* terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan digital *leadership* terhadap produktivitas kerja. Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi menjalankan aktivitas kerja dan mengelola sumber daya manusia. Dalam konteks ini, digital *leadership* menjadi faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Digital *leadership* merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital secara strategis untuk mengarahkan, memotivasi, dan meningkatkan kinerja organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan tenang, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Digital *Leadership* terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang ada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan tenang, sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang secara langsung dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan tenang, sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

5. Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja. Produktivitas kerja merupakan gambaran tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

6. Pengaruh Digital *Leadership* terhadap Kepuasan Kerja Melalui Produktivitas Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan digital *leadership* terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja. Digital *leadership* merupakan kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan teknologi digital secara efektif untuk mengarahkan, mengelola, dan mendukung kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi modern, digital *leadership* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Melalui Produktivitas Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun nonfisik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kondisi fisik yang nyaman, pencahayaan yang memadai, tata ruang yang baik, serta hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja dan pimpinan menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang signifikan digital *leadership* terhadap produktivitas kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan digital *leadership* terhadap kepuasan kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan produktivitas kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.
6. Produktivitas kerja memdiasi pengaruh digital *leadership* terhadap kepuasan kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.

7. Produktivitas kerja memdiiasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. BPSJ SS2 Incasi Raya Group Solok Selatan.

REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish (CV Budi Utama).
- Akbar, M. F. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT.Telkom Magelang)*. 2(1), 1–23. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i2.6820>
- Armadita, D. P. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya*.
- Arraniri, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Awalia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Azan, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. DOTPLUS Publisher.
- Bangkara, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Baxi, B., & Atre, D. (2024). *Job Satisfaction, Perceived Performance and Work Regime Behaviors*. 15(5).
- Celcy, C. (2022). *The Influence of Work Experience, Competency, Work Performance and Work Discipline on Career Development*.
- Daniyati, R. F. (2022). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung*. 21(1).
- Darwin, M. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dekas, B. (2022). *The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance*.
- Dewi, S. C. S. D. (2022). Efikasi Diri , Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Yogyakarta. *Jurnal Indonesia Sehat: Healthy Indonesian Journal*, 1(2), 102–108.
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.